Der Einfluß der Auflösung wirtschaftlicher Vereinigungen auf einen Tarifvertrag oder ein Schlichtungsverfahren

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der juristischen Doktorwürde
der Hohen Albert-Ludwigs-Universität
in Freiburg-Breisgau

vorgelegt von

ALFRED WITTKOWSKI
Referendar.

*

1933

Der Einfluß der Auflösung wirtschaftlicher Vereinigungen auf einen Tarifvertrag oder ein Schlichtungsverfahren

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der juristischen Doktorwürde
der Hohen Albert-Ludwigs-Universität
in Freiburg-Breisgau

vorgelegt von

ALFRED WITTKOWSKI
Referendar.

*

1933

Referent: Prof. Dr. Schultz.

Durch die Genehmigung einer Dissertation nimmt die Fakultät zu den darin ausgesprochenen Anschauungen keine Stellung.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Inhalts-Verzeichnis.

Seite

I. Einleitung.

§ 1. Begriff der Auflösung. 13
§ 2. Die arbeitsrechtliche Bedeutung der Organisation. 14
§ 3. Die Auflösungsbefugnis der Organisation. 18

II. Der Einfluß der Auflösung auf einen geltenden Tarifvertrag.

§ 4. Der Stand der Frage in Rechtsprechung und Schrifttum. 22
§ 5. Die Auflösung einer rechtsfähigen wirtschaftlichen Vereinigung. 26
§ 6. Die Auflösung einer nicht rechtsfähigen wirtschaftlichen Vereinigung. 48
§ 7. Rechtsnachfolge der einzelnen Mitglieder in den Tarifvertrag. 53
§ 8. Die Rechtsbehelfe der Gegen-Partei. 54
§ 9. Der Einfluß auf den „normativen Teil" des Tarifvertrages. 57
§ 10. Die Rechtslage beim mehrgliedrigen Tarifvertrag. 58

III. Der Einfluß der Auflösung auf ein Schlichtungsverfahren.

§ 11. Die Fragestellung. 59
§ 12. Besteht eine materielle Rechtspflicht für tariffähige Personen, sich einem Schlichtungsverfahren zu stellen und zu unterwerfen? 64
§ 13. Besteht eine prozessuale Rechtspflicht für tariffähige Personen, sich einem Schlichtungsverfahren zu stellen und zu unterwerfen? 72
§ 14. Ist das Schlichtungsverfahren als liquidationsfremdes Verfahren durchführbar? 77
§ 15. Die Rechtslage nach der 4. Notverordnung vom 8. Dezember 1931. 78

§ 16. **IV. Zusammenfassung und Würdigung des Ergebnisses.** 79

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41543125_0084

Literatur-Verzeichnis.

Albinus. Kann eine wirtschaftliche Vereinigung durch Auflösung ein Schlichtungsverfahren hinfällig machen? In NZfAR. 1921, Sp. 145.

Anschütz. Die Verfassung des Deutschen Reichs, 11. Aufl., 1929.

Anthes. Vereinigungszwang oder Vereinigungsfreiheit in Der ArbG. 1932, 27.

Aubele. Die Wirkung der beschlußmäßigen Auflösung auf ein Schlichtungsverfahren in Berl. Mitt. Bl. 1923, 74, 86.

Auerswald. Tariffähigkeit der Innungen in ArbRecht 1925, Sp. 43.

Baum, Georg. Arbeitsrechtliche Vorschriften der 4. Notverordnung in JW. 1931, 3643.

—. Zwangsinnung und Tarifverträge in NZfAR. 1925, Sp. 391.

Berg. Zwangstarifvertrag oder Zwangstarifverhältnis in ArbRecht 1930, Sp. 75 ff.

—. Der Zwangstarif, Diss. Köln, 1929.

Bernhöft. Zur Lehre von den Fiktionen in Festschr. f. E. J. Bekker, 1907.

Bloch. Die Tariffähigkeit in ZHR. 92, 1 ff.

Boehmer. Zwangstarif und Wiedereinstellungsklausel in NZfAR. 1929, Sp. 525.

—. Die Erzwingbarkeit der Wiedereinstellungsklausel in NZfAR. 1929, Sp. 725.

Brodmann. Aktienrecht, 1928.

Buddeberg. Wird durch die Auflösung eines Arbeitgeberverbandes ein anhängiges Schlichtungsverfahren gegenstandslos? in SchlW. 1927 Sp. 70.

Debus. Durchführung des Schlichtungsverfahrens beim Fehlen einer Arbeitgebervereinigung in NZfAR. 1925. Sp. 433.

Dersch. Die neue Schlichtungsverordnung, 1925.

—. Rechtskraft und Abänderlichkeit von Staatsakten der Schlichtungsbehörden in NZfAR 1923 Sp. 273 ff.

—. In Dersch - Flatow - Hueck - Nipperdey, die Rechtsprechung des Reichsgerichts zum Arbeitsrecht, I. 1926.

Dörfler. Zur Frage der Tariffähigkeit der Innungen in SchlW. 1923 S. 83.

Enneccerus-Nipperdey. In Enneccerus-, Kipp-, Wolff, Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts Bd. I, 13. Bearb. 1931.
Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes in RArbBl. AT. 1921 S. 491.
Erdel. Zur Frage der Beibehaltung oder Beseitigung des „Zwangstarifs", in ArbRecht 1926 S. 277 f.
—. Kann der Demobilmachungskommissar einen Schiedsspruch dann noch für verbindlich erklären, wenn sich ein am Schlichtungsverfahren beteiligter Verband seit der Erlassung des Schiedsspruchs aufgelöst hat? In SchlW. 1922 S. 135.
Erdmann. Die Rechtshängigkeit im Schlichtungsverfahren. In NZfAR. 1923 Sp. 13.
Finke. Das Recht der Gewerkschaft auf tarifliche Regelung der Arbeitsbedingungen. Diss. Köln, 1926.
Flatow. Tarifvertrag und Zwangsinnung, in RArbBl. 1926 NAT. S. 511 f.
Fleiner. Institutionen des deutschen Verwaltungsrechts, 8. Aufl. 1928.
Fögen. Gewollte Tarifunfähigkeit bei Kaskel, Hauptfragen des Tarifrechts 1927, S. 71.
Frielinghaus. Personenwechsel bei Tarifverträgen auf Arbeitgeberseite. In SchlW. 1922 S. 195 ff.
v. Gierke, Otto. Die Genossenschaftstheorie und die deutsche Rechtsprechung, 1887.
Goldschmidt, H. Durchführung des Schlichtungsverfahrens beim Fehlen einer Arbeitsgebervereinigung in RArbBl. NAT. 1924 S. 582.
Goldschmidt, J. Zivilprozeßrecht 1929.
Gros. Kartenauskunftei des Arbeitsrechts v. 7. 4. 30 Nr. 312, Berufsverein, Auflösung: Einzelfälle 1.
Hachenburg. Kommentar zum GmbH-Ges. 5. Aufl. 1927.
Hellwig. Lehrbuch des deutschen Zivilprozeßrechts, II. 1907.
—. System des deutschen Zivilprozeßrechts I. 1912.
Herfahrdt. Der Zwangstarif, bei Kaskel, Hauptfragen des Tarifrechts, 1927 S. 146.
Hessel. Erlöschen des Tarifvertrages durch Auflösung einer Tarifpartei. In NZfAR. 1930, S. 479 ff.
Hoeniger, Heinr. Arbeitsrecht in Stammler: Das gesamte deutsche Recht 1931.
—. Der nichtrealisierte Zwangstarif in NZfAR. 1929, Sp. 271 ff., 339 ff.
—. Zur Frage des Realisierungszwanges beim für verbindlich erklärten Schiedsspruch in NZfAR. 1929 Sp. 345.
—. Zur Rechtslage beim nichtrealisierten Zwangstarif in NZfAR. 1929, Sp. 535.

—. Die Parteipflicht im Schlichtungsverfahren in NZfAR. 1927, Sp. 593.
—. Das Urteil des Reichsarbeitsgerichts im Ruhreisenkonflikt in JW. 1929, 1273.
Hueck, Alfred. Handbuch des Arbeitsrechts, Bd. III: Das Tarifrecht, 1922.
—. Kartenauskunftei des Arbeitsrechts v. 4. 7. 22, Tarifvertrag, Dauer.
—. Das Recht des Tarifvertrags, 2. Aufl., 1929.
—. Anm. A in JW. 1930, 3498 ff. zu 1.
—. Gewollte Tarifunfähigkeit in NZfAR. 1926, Sp. 641 ff.
Husserl, Gerhart. Rechtskraft und Rechtsgeltung, 1925.
—. Rechtssubjekt und Rechtsperson in ArchZivPrax. 127, 129.
Jacobi, Erwin. Grundlehren des Arbeitsrechts, 1927.
Jellinek, Walter. Verwaltungsrecht, 3. Aufl., 1931.
Joerges. Tariffähigkeit und Tarifberechtigung, Tarifzuständigkeit und Tarifabschlußfähigkeit, Tarifabschlußwille und Tarifinhaltswille in SchlW. 1926, 21.
Karger, v. Zwangsinnung, Koalitionsfreiheit und Tarifvertrag in JW. 1927, 2362.
—. Zwangsinnungen und Tarifvertrag in NZfAR. 1926, Sp. 477 u. 505.
Kaskel. Arbeitsrecht, 3. Aufl., 1928.
Kaskel-Dersch. Arbeitsrecht, 4. Aufl., 1932.
Kaskel. Zur Lehre vom Tarifbruch in NZfAR. 1922, Sp. 397.
—. Tariffähigkeit und Tarifberechtigung in NZfAR. 1926, Sp. 1 ff.
—. Anm. in JW. 1927, 243 zu 2.
Laband. Das Staatsrecht des Deutschen Reichs, 5. Aufl., 1913.
Lehmann, Heinr. Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Gesetzbuchs, 3. Aufl., 1928.
Marx, Anna. Delikte des nicht rechtsfähigen Vereins und ähnliche Tatbestände, Diss. Freiburg i. B.
Mayer, Otto. Deutsches Verwaltungsrecht, 1. Bd., 3. Aufl., 1924.
Meissinger. Kann der Demobilmachungskommissar einen Schiedsspruch auch dann noch für verbindlich erklären, wenn sich ein am Schlichtungsverfahren beteiligter Verband seit der Erlassung des Schiedsspruchs aufgelöst hat? In SchlW. 1922, 115.
Molitor. Komm. zur TarVO., 1930.
—. Zur Theorie des Vertragszwanges in Jherings J. 73, 1 ff.
—. Anm. zu Urt. RAG. v. 13. 2. 32 (241/31) in JW. 1932, 3493 zu 29.
Motive zu dem Entw. eines BGB., Bd. I, 1888.
Neumann. Veränderungen im Arbeitgeberverband und ihre Einflüsse auf Tarifvertrag und Arbeitsvertrag in ArbRPrax. 1929, 51.

Nikisch, Arthur. Friedenspflicht, Durchführungspflicht und Realisierungspflicht, Schriften des Instituts für Arbeitsrecht an der Universität Leipzig 29. Heft, 1932.
Nipperdey. Art. 159 in „Die Grundrechte und Grundpflichten der Reichsverfassung", Komm. z. 2. Teil der RVerf. 1930.
—. Beiträge zum Tarifrecht, 1924.
—. Kontrahierungszwang und diktierter Vertrag, 1920.
—. In Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, 1930.
—. Die Rechtssprechung des Reichsgerichts zum Tarifrecht, 1919/1925, in NZfAR. 1926, Sp. 193 ff.
—. Anm. zu Urt. RAG. v. 26. 10. 29 (47/29) in Bensh. Samml. 8, Nr. 29 (RAG.), S. 128 ff., ebenda S. 140.
—. Anm. zu Urt. RAG. v. 22. 1. 29 (613/28) in Bensh. Samml. 5, Nr. 50 (RAG.), S. 165 ff., ebenda S. 259 ff.
—. Zur Frage des nicht realisierten Zwangstarifs in NZfAR. 1929, Sp. 747.
—. Anm. zu Urt. RAG. v. 2. 3. 32 (426/31) Bensh. Samml. 14, Nr. 108 (RAG.), S. 475 ff. ebenda S. 477.
Oberwinter. Ueber Vereine, Aktiengesellschaften und Gewerkschaften im Liquidationszustande nach Verteilung des gesamten Vermögens unter die Anfallsberechtigten. In Gruchots-Beitr. Bd. 53 S. 769.
Oertmann. Innungen und Tarifverträge in RArbBl. NAT. 1926 S. 747.
—. Kommentar zum BGB., Bd. I, 3. Aufl. 1927, Bd. II, 5. Aufl. 1929.
Planck-Strohal. Kommentar zum BGB., I. Bd. 4. Aufl. 1913.
Potthoff. Beendigung des Tarifvertrages durch Auflösung der Arbeitgebervereinigung. In Arbeitsrecht 1930 S. 218.
—. Gegen den Zwangsvertrag, in ArbRecht 1928, Sp. 305 u. 473.
—. Staatsakte als Vertragsersatz im Arbeitsrecht, in LZ., 1928 Sp. 440 ff.
Protokolle für die zweite Lesung des Entwurfs des BGB. Bd. II und Bd. VI.
Rauh. Kann der Demobilmachungskommissar einen Schiedsspruch auch dann noch für verbindlich erklären, wenn sich ein am Schlichtungsverfahren beteiligter Verband seit der Erlassung des Schiedsspruchs aufgelöst hat. In SchlW. 1922 S. 175.
Reichsgerichtsräte. Komm. zum BGB., 7. Aufl. 1929. Bd. I.
Richter (Berlin). Zur Frage der Zulässigkeit von Zwangsvereinbarungen nach der Schlichtungsverordnung, in Der Arbeitgeber, 1924 S. 272.
Richter, Lutz. Auseinandersetzung wegen des Tarifvertragsverhältnisses bei Auflösung einer wirtschaftlichen Vereinigung. In Materialblätter 1929 S. 115.

—. Grundverhältnisse des Arbeitsrechts, 1928.
—. Das Schicksal des Tarifvertragsverhältnisses bei Auflösung einer wirtschaftlichen Vereinigung, in Materialblätter 1930, S. 145 ff.
—. Das Tarifrecht unter der Diktatur, Schriften des Instituts für Arbeitsrecht an der Universität Leipzig, 30. H., 1932.
—. Vereinigungsfreiheit in Verwaltungsarchiv, Bd. 32, 24.
—. In NZfAR. 1931, Sp. 500.
Rosenberg, Leo. Lehrbuch des deutschen Zivilprozeßrechts, 3. Aufl., 1931.
Schäfer, Adolf. Die Wirkungen der Verbandsauflösung auf ein bestehendes Vertragsverhältnis, 1931.
Schieckel. Sind Zwangsinnungen tariffähig? In ArbRecht 1929, Sp. 97.
Schultz, Rud. Der Stand der Lehre der Rechtskraft des Zivilurteils, Referat in Der Rechtsgang, Bd. I, 369 ff., 424 ff.
Schwarzfeiler. Die Stellungnahme der sozialen Parteien zum Schlichtungswesen, 1931.
Silberschmidt. Kann eine tariffähige Organisation die Tarifberechtigung rechtswirksam ausschließen? In SchlW. 1925, 186.
Sinzheimer. Ein Arbeitstarifgesetz, 1916.
—. Grundzüge des Arbeitsrechts, 1927.
Sitzler-Goldschmidt. Tarifvertragsrecht, 2. Aufl., 1929.
Sperling. Bedingte Tariffähigkeit von Innungen in NZfAR. 1926, Sp. 491.
Staub-Pinner. Kommentar zum HGB., 12. u. 13. Aufl., 1926.
Stauder, Hans Jakob. Der Wechsel der Parteien des Arbeitsverhältnisses, Diss. Freiburg i. B., 1931.
Staudinger, v., -Geiler. Komm. z. BGB., Schuldverhältnisse, 9. Aufl., 1929.
Staudinger, v., -Löwenfeld. Komm. z. BGB., Allg. Teil, 5.—6. Aufl., 1910.
Staudinger, v., -Riezler. Komm. z. BGB., Allg. Teil, 9. Aufl., 1925.
Stoll, Heinrich. Die Auflösung des nicht rechtsfähigen Vereins und seine Tariffähigkeit in ArchZivPrax. 133, 78 ff.
—. Die gegenwärtige Lage der Vereine ohne Rechtsfähigkeit in: Die Reichsgerichtspraxis im deutschen Rechtsleben, Festg. d. jurist. Fakultäten 1929, Bd. II, S. 49 ff.
—. Anm. zu Urt. RAG. v. 13. 2. 32 (241/31) in Bensh. Samml. 14, Nr. 138 (RAG.), S. 595 ff., ebenda S. 602 ff.
—. Kartenauskunftei des Arbeitsrechts vom 30. 10. 31 Nr. 362, Berufsverein, Auflösung.
—. Anmerkung 1, B, in JW. 1930, S. 3500 ff.

v. Tuhr. Der allgemeine Teil des deutschen bürgerlichen Rechts, Bd. I, 1910.
v. Ungern-Sternberg, Frh. Die Auflösung und Fusion von Berufsvereinen und ihre arbeitsrechtliche Bedeutung. Diss. 1931, Köln.
Weißmann. Das Schlichtungswesen als Mittel zur Verhütung oder Beilegung von Arbeitskämpfen. Diss. 1927.
Wimpfheimer. Die Gesellschaften des Handelsrechts und des bürgerlichen Rechts im Stadium der Liquidation.

Zeitschriften, Jahrbücher und Sammlungen von Entscheidungen.

Der Arbeitgeber, Zeitschrift der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin.
Arbeitsrecht, Zeitschrift für das gesamte Dienstrecht der Arbeiter, Angestellten und Beamten, Herausgeber Potthoff, Stuttgart.
Arbeitsrecht und Schlichtung, „Das Schlichtungswesen", zugleich Mitteilungsblatt der Schlichtungsausschüsse im Deutschen Reich, unter Mitwirkung des Reichsarbeitsministeriums und der Länder, herausg. von der Vereinigung der deutschen Schlichtungsausschüsse, Stuttgart.
Arbeitsrechtspraxis, Zeitschrift für Arbeitsrecht, Sozialversicherung und soziale Verwaltung, Herausgeber und Verlag: Verlagsgesellschaft des Allgemeinen deutschen Gewerkschaftsbundes, Berlin, Schriftl. Clemens Nörpel.
Archiv für die zivilistische Praxis, Tübingen.
Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts. Amtliche Sammlung, herausgegeben v. d. Mitgliedern des Gerichtshofs.
Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte, Herausgeber Dersch, Flatow, Gerstel, Hueck, Nipperdey, Verlag J. Bensheimer, Mannheim (Bensheimer Sammlung).
Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen.
Entscheidungen in Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit und des Grundbuchrechts, zusammengestellt im Reichsjustizamt.
Gruchots Beiträge zur Erläuterung des deutschen Rechts.
Jherings Jahrbücher für die Dogmatik des bürgerlichen Rechts, Jena.
Jahrbuch des Arbeitsrechts nebst sozialpolitischer Uebersicht, herausgegeben von Heinrich Hoeniger, Rudolf Schultz, Ludwig Heyde.
Jahrbuch für die Entscheidungen des Kammergerichts, herausgegeben v. Johow und Ring.
Juristische Rundschau.

Juristische Wochenschrift, Herausgeber Deutscher Anwaltsverein, Leipzig.
Leipziger Zeitschrift für deutsches Recht.
Materialblätter für Wirtschaft und Sozialpolitik, Herausgeber Gewerkschaftsbund der Angestellten.
Mitteilungsblatt des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin.
Neue Zeitschrift für Arbeits-Recht, Herausg. Dersch, Sitzler, Syrup, Mannheim.
Das Recht, Herausgeber v. Soergel.
Die Rechtsprechung in Arbeitssachen, grundsätzliche Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts, der Landesarbeitsgerichte und der Arbeitsgerichte. Auf Grund amtlichen Materials herausgegeben von Volkmar, Feig, Wagemann und Harmening, Berlin.
Rechtsprechung der Oberlandesgerichte auf dem Gebiet des Zivilrechts, herausgegeben v. Mugdan u. Falkmann.
Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen, herausgegeben von der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin, Verlagsbuchhandl. Fr. Zillessen (Heinrich Beeken), Berlin.
Seuffert's Archiv für Entscheidungen der obersten Gerichte.
Zeitschrift für das gesamte Handelsrecht und Konkursrecht, Stuttgart.
Zentralblatt der christlichen Gewerkschaften Deutschlands, herausgegeben vom Gesamtverband.

Abkürzungen nach Hoeniger-Schultz-Heyde, Jahrbuch des Arbeitsrechts.

I. Einleitung.

§ 1: Begriff der Auflösung.

Die Fragen nach dem rechtlichen Schicksal eines Tarifvertrages oder eines Schlichtungsverfahrens im Falle der Auflösung einer an dem Tarifvertrag oder dem Schlichtungsverfahren beteiligten wirtschaftlichen Vereinigung sind praktisch häufig akut geworden und sehr umstritten.

Die Fragen sind im Gesetz nicht speziell geregelt.

Um eine allgemeine gesetzliche Grundlage für die Lösung der Fragen zu finden, bedarf es einer genauen Bestimmung des Begriffes „Auflösung" einer Vereinigung. Der Begriff wird in verschiedenem Sinne gebraucht.

Auflösung einer Vereinigung bedeutet im engeren Sinne des Wortes den Untergang der nicht physischen Person, das Aufhören ihrer rechtlichen Existenz, ihren völligen Wegfall, vergleichbar mit dem Tode einer physischen Person.

Man gebraucht jedoch den Ausdruck „Auflösung" noch in einem weiteren Sinne, wenn es sich darum handelt, daß die Vereinigung ihre Auflösung beschlossen hat. Dieser Auflösungsbeschluß hat nicht notwendig die Auflösung der Vereinigung im Sinne ihres sofortigen Unterganges zur Folge. Die Existenz der nicht physischen Person beruht auf dem Willen ihrer Mitglieder, eine Körperschaft zu bilden. Geben die Mitglieder diesen Willen zur Vereinigung auf, was durch den Akt des Auflösungsbeschlusses geschieht, so ist die Grundlage für das weitere Bestehen der Vereinigung weggefallen. Dieser Wegfall der inneren Grundlage bedeutet aber in der Regel nicht den gleichzeitigen Untergang der nicht physischen Person; vielmehr bleibt unter bestimmten Voraussetzungen die nicht physische Person als Rechtspersönlichkeit zunächst noch bestehen und durchläuft ein Stadium, das erst zu ihrem eigentlichen Untergang führt. Erst nach Beendigung dieses Stadiums der Liquidation, wie es gesetzestechnisch genannt wird, tritt der Untergang der Vereinigung ein.

Diese umfassendere Bedeutung des Begriffs „Auflösung" als eines Vorganges, der eine Folge des Auflösungsbeschlusses ist, ist unserer Betrachtung zunächst zugrunde zu legen. Erst wenn wir zu dem Ergebnis gelangen, der während des Bestehens eines Tarifvertrages oder des Schwebens eines Schlichtungsverfahrens gefaßte Auflösungsbeschluß habe keine andere Folge, als den Untergang der wirtschaftlichen Vereinigung, ist nach dem Einfluß des Unterganges zu fragen.

Es ergeben sich also für unsere Untersuchung zwei Fragestellungen:

1. welchen Einfluß hat ein Auflösungsbeschluß einer wirtschaftlichen Vereinigung, die Partei eines Tarifvertrages oder eines Schlichtungsverfahrens ist, auf den geltenden Tarifvertrag oder ein schwebendes Schlichtungsverfahren?
2. welchen Einfluß hat gegebenenfalls der Untergang der wirtschaftlichen Vereinigung auf den Tarifvertrag oder das Schlichtungsverfahren?

§ 2: Die arbeitsrechtliche Bedeutung der Organisation.

Die allgemein bürgerlich-rechtlichen Bestimmungen, die im Falle eines Auflösungsbeschlusses Platz greifen, regeln die Rechtslage bezüglich der zur Zeit des Auflösungsbeschlusses bestehenden Rechtsverhältnisse der Vereinigung.

Es fragt sich zunächst, ob ein Tarifvertrag oder ein Schlichtungsverfahren, an denen eine sich auflösende wirtschaftliche Vereinigung beteiligt ist, Rechtsverhältnisse der wirtschaftlichen Vereinigung sind. Nur wenn eine derartige Bedeutung der wirtschaftlichen Vereinigung für einen Tarifvertrag oder ein Schlichtungsverfahren festgestellt wird, kann der Auflösungsbeschluß und gegebenenfalls der Untergang der wirtschaftlichen Vereinigung einen Einfluß auf den Tarifvertrag oder das Schlichtungsverfahren ausüben; nur in diesem Fall ist es sinnvoll, die Rechtsfolgen des Auflösungsbeschlusses zu untersuchen. Daß eine solche Bedeutung der wirtschaftlichen Vereinigung für den Tarifvertrag oder das Schlichtungsverfahren besteht, kann nicht ohne weiteres vorausgesetzt werden. Denn es handelt sich hier um neue arbeitsrechtliche Erscheinungen, die noch in der Entwicklung begriffen und noch nicht endgültig geklärt sind. Sie können nur aus dem Wesen des Arbeitsrechts heraus unter Beachtung der speziellen, in diesem Rechtsgebiet geltenden Gesichtspunkte verstanden werden.

Die Bedeutung der Organisation für den Tarifvertrag und das Schlichtungsverfahren ergibt sich aus dem Zweck und der Gestaltung des Tarifrechts.

Das Arbeitsrecht hat die Aufgabe übernommen, die sozialen Interessengegensätze der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer an der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen auszugleichen und die Erhaltung des Wirtschaftsfriedens unter ihnen zu sichern. Diese Interessengegensätze werden im Wirtschaftsleben nicht von den einzelnen an den Arbeitsverträgen beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern, sondern von kollektiven, durch die gleiche Interessenlage zusammengehörigen Gruppen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern ausgefochten.

Diesem Streben nach kollektivem Interessenausgleich hat die Gesetzgebung durch Schaffung, bzw. gesetzlicher Anerkennung und Ausgestaltung bestimmter Rechtsinstitute, vornehmlich des Tarifvertrages und des Schlichtungsverfahrens, Rechnung getragen.

Der Tarifvertrag ist die Vertragsform, in der die Interessengegensätze durch Gesamtvereinbarungen über die Bedingungen für den Abschluß von Einzelarbeitsverträgen mit der Wirkung ausgeglichen werden, daß abweichende Vereinbarungen in den Einzelarbeitsverträgen unwirksam sind, soweit sie nicht durch den Tarifvertrag grundsätzlich zugelassen sind, oder zu Gunsten des Arbeitnehmers erfolgen und in dem Tarifvertrag nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind. (§ 1 TarVO.) Der Tarifvertrag ist also ein mit normativer Kraft ausgestatteter schuldrechtlicher Vertrag, der insoweit nach dem bürgerlichen Vertragsrecht zu behandeln ist.

Schlichtung ist das Verfahren zur Austragung der Interessengegensätze vor einer staatlichen oder einer vereinbarten Stelle, die auf den Abschluß von Tarifverträgen (oder sonstigen Gesamtvereinbarungen) im Wege der Hilfeleistung oder unter bestimmten Voraussetzungen auch im Wege des Zwanges hinzuwirken hat.

Die Gesetzgebung hat jedoch zur Austragung der Interessengegensätze durch die vorstehend beschriebenen Rechtsinstitute nicht die kollektiven Interessengruppen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer unmittelbar berufen. Vielmehr hat sie zu handelnden Subjekten die von ihr vorgefundenen Organisationen, die wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestimmt. Sie hat ihnen die wichtige Funktion, die Interessen der in ihnen zusammengeschlossenen sozialen Gruppe rechtlich zu vertreten, dadurch zugewiesen, daß sie ihnen die Tariffähigkeit, d. h. die Fähigkeit, Tarifverträge mit normierender unabdingbarer Wirkung abzuschließen, und in demselben Umfang die Schlichtungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit, Partei in einem Schlichtungsverfahren zu sein, verliehen hat.[1])

Für den Tarifvertrag folgt daraus, daß die wirtschaftliche Vereinigung in ihm die Stellung eines Vertragssubjekts einnimmt. Die Vereinigung ist vertragschließender Teil und Träger der aus dem Tarifverhältnis entstehenden Rechte und Pflichten.[2])

An dieser Stellung der wirtschaftlichen Vereinigung ist nach dem klaren Wortlaut, sowie nach dem Sinn des Gesetzes nicht zu zweifeln. Der Gesetzgeber hat es mit Absicht vermieden, die Arbeitsbedingungen der Einzelnen lediglich normativ durch amtliche

[1]) Auf Arbeitgeberseite ist auch der einzelne Arbeitgeber tarif- und schlichtungsfähig. Doch tritt auch auf Arbeitgeberseite praktisch meist ein Verband als Partei auf.

[2]) Vgl. Dersch-Kaskel, Arbeitsrecht, 4. Aufl. S. 44.

oder vereinbarte Stellen regeln zu lassen und hat statt dessen die Parteien, die ihre Arbeitsbedingungen kollektiv geregelt wissen wollen, auf den Weg des Tarifvertrages verwiesen; er wollte hiermit den Beteiligten die Verantwortung für die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen selbst aufbürden, indem diese durch Abschluß eines Tarifvertrages für dessen ganze Laufzeit eine vertragliche Bindung an die in ihm getroffenen Abmachungen eingehen mußten. Als Träger einer solchen Verantwortung konnte jedoch — wenigstens auf Arbeitnehmerseite — nicht die unbestimmbare Menge der einzelnen Beteiligten dienen. Soweit nicht, wie es auf der Arbeitgeberseite möglich ist, eine einzelne Person, ein Arbeitgeber, als Träger einer solchen Verantwortung in Frage kommt, bedurfte es hierfür der Zusammenfassung der Vielzahl der einzelnen Beteiligten zu Personengesamtheiten, die in der Lage sind, miteinander vertragliche Bindungen einzugehen, und ihrerseits ihren Mitgliedern gegenüber eine ausreichende Zwangsgewalt besitzen, um auch für die Innehaltung der Abmachungen durch die einzelnen Beteiligten einstehen zu können. Solche Personengesamtheiten, die sowohl ihrer sozialen Zusammensetzung nach für die Rolle eines sozialen Gegenspielers geeignet, als auch auf Grund ihrer körperschaftlichen Struktur fest umgrenzt sind, fand der Gesetzgeber in den wirtschaftlichen Vereinigungen, privatrechtlichen Vereinen, in denen die Arbeitgeber einerseits und die Arbeitnehmer andererseits sich zu der Aufgabe zusammengeschlossen haben, in Unabhängigkeit von dem sozialen Gegenspieler die Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder zu erörtern und ihre Interessen an deren Gestaltung zu verfechten. Diesen Vereinigungen, zugleich aber auch den einzelnen Arbeitgebern, teilte der Gesetzgeber ohne Unterschied, ob sie die Rechtsfähigkeit besitzen oder — wie es besonders auf Arbeitnehmerseite meist der Fall ist, — nicht besitzen, die Funktion, Träger des Tarifvertrages zu sein, zu, gerade weil er ihre Eigenschaft als feste Organisation zur Erfüllung des Tarifvertragsgedankens brauchte.

Daraus folgt einmal, daß Tarifvertragspartei nicht die Masse der Mitglieder der Organisation ist. Diese Auffassung, die sogenannte Vertretungstheorie, wird heute mit Recht zu Gunsten der sogenannten Verbandstheorie allgemein abgelehnt.[3]) Die Rechte, die die Mitglieder der wirtschaftlichen Vereinigung auf Grund des Tarifvertrages haben, äußert der Tarifvertrag als ein Vertrag zu Gunsten Dritter, nämlich der Mitglieder der vertragsschließenden Orga-

[3]) Vgl. die Rechtsprechung des Reichsgerichts: RG 73, 92; Recht 1913 Nr. 155; RG 111, S. 105 und S. 166 und des Reichsarbeitsgerichtes: UrtRAG. v. 26. 1. 29 (535/28) — Bensh. Samml. 5 Nr. 51 (RAG) S. 185 ff. und UrtRAG. v. 14. 11. 31 (112/31) — Bensh. Samml. 13, Nr. 131 (RAG) S. 555, ferner Hueck - Nipperdey, Lehrb. II, § 15 und die dort angegebene Literatur.

nisationen.[4]) Diese Rechte der Mitglieder sind jedoch von den eigentlichen, unmittelbaren Rechten und Pflichten, die aus dem Vertrag in dem Verhältnis der Vertragsparteien zueinander entstehen, zu unterscheiden. Letztere bestehen nur zwischen den Organisationen selbst.

Es ist ferner jede Auffassung abzulehnen, die der Organisation nur eine formale Bedeutung zukommen lassen will, für die eigentliche Vertragspartei aber den sozialen Gegenspieler, die beteiligte „Arbeitgeberschaft" oder „Arbeitnehmerschaft" hält, und die daher den Wegfall der Organisation für bedeutungslos ansieht, da ja der eigentliche Vertragspartner, der soziale Gegenspieler, bestehen bleibe.

Es ist zuzugeben, daß in Fällen, in denen eine wirtschaftliche Vereinigung sich in der Absicht auflöst, einen lästigen Tarifvertrag abzuschütteln oder einem drohenden Zwangstarif zu entgehen, faktisch meist der Wille der Mitglieder zur gemeinsamen Interessenwahrnehmung bestehen bleibt und nur das rechtliche Gewand der Organisation vorübergehend abgeworfen wird. Wie einem solchen Verhalten zu begegnen ist, ob dem Vertragsgegner hiergegen mit Mitteln des Gesetzes zu helfen ist, wird im Laufe unserer Erörterung zu untersuchen sein. Ein Schutz ist jedoch keinesfalls auf dem Wege zu erreichen, daß die Bedeutung der Organisation für den Tarifvertag als dessen Vertragssubjekt gegen den klaren Willen des Gesetzgebers verneint wird. Eine solche Auffassung wäre eine Rückkehr zu der Vertretungstheorie. Sie verkennt die tatsächliche Bedeutung der Organisation, die sich, wie oben ausgeführt, aus dem Wesen des Tarifvertrags ergibt.

Das, was im Vorstehenden über die Bedeutung der wirtschaftlichen Vereinigung für den Tarifvertrag gesagt ist, gilt entsprechend für das Schlichtungsverfahren. Das Schlichtungsverfahren dient zur Erzielung des Tarifvertrages. Es setzt, wie dieser, das Vorhandensein von Rechtssubjekten voraus, die Träger der Parteirollen sind. Dies sind dieselben Rechtssubjekte, die als Rechtssubjekte für den Abschluß des Tarifvertrages in Betracht kommen. Die Fähigkeit, Partei eines Schlichtungsverfahrens zu sein, hängt von der Fähigkeit ab, Partei eines Tarifvertrages zu sein. Die Bedeutung der wirtschaftlichen Vereinigung ist daher für das Schlichtungsverfahren die gleiche, wie für den Tarifvertrag. So wie die wirtschaftliche Vereinigung Rechtssubjekt des Tarifvertrages ist, ist sie Rechtssubjekt des Schlichtungsverfahrens, lediglich mit dem Unterschied, daß ihre

[4]) Vgl. u. a. UrtRAG. v. 7. 4. 29 (574/28) — Bensh. Samml. 6 Nr. 38 (RAG) S. 151 ff. und Anm. Nipperdey daselbst, ferner Kaskel — Dersch, Arbeitsrecht 4. Aufl. S. 106; Hueck — Nipperdey, Lehrb. II, S. 281 und die dort angeführte Literatur.

Eigenschaft als Rechtssubjekt im Schlichtungsverfahren verfahrensrechtlichen Charakter hat. Die wirtschaftliche Vereinigung ist Träger der Parteirolle.[5])

§ 3: Die Auflösungsbefugnis der Organisation.

Bevor wir die Rechtslage untersuchen, die durch den Auflösungsbeschluß einer wirtschaftlichen Vereinigung entsteht, ist zu prüfen, ob die im Vorstehenden geschilderte Rechtsstellung der wirtschaftlichen Vereinigung gegenüber einem Tarifvertrag oder einem Schlichtungsverfahren es ihr überhaupt erlaubt, sich während des Laufs eines Tarifvertrages oder eines Schlichtungsverfahrens aufzulösen.

Der Tarifvertrag wirkt auf die Einzelarbeitsverträge der Beteiligten normativ. Er schafft objektives Recht; er ist Rechtsquelle für die Beteiligten.[6])

Den wirtschaftlichen Vereinigungen ist mit der Verleihung der Tariffähigkeit eine wichtige öffentlich-rechtliche Aufgabe zugewiesen worden. Die Bedeutung dieser Aufgabe ist um so weittragender, als ihre Erfüllung, der Abschluß von Tarifverträgen, nicht nur auf dem freien Vertragswillen der wirtschaftlichen Vereinigung zu beruhen braucht, sondern unter bestimmten Voraussetzungen auch durch einen obrigkeitlichen Staatsakt, die Verbindlichkeitserklärung im Schlichtungsverfahren, erzwungen werden kann.

Man könnte in Anbetracht dieser so bedeutenden öffentlich-rechtlichen Funktion der wirtschaftlichen Vereinigungen zweifeln, ob diese befugt sind, sich in gleicher Weise aufzulösen, wie dies im allgemeinen ein Verein kann. Denn wenn der Auflösungsbeschluß zum Untergange der wirtschaftlichen Vereinigungen während des Bestehens eines Tarifvertrages oder des Schwebens eines Schlichtungsverfahrens führt (was im Folgenden zu untersuchen sein wird), so würde die wirtschaftliche Vereinigung durch Selbstauflösung ohne weiteres in der Lage sein, sich ihrer Funktion, Tarifvertragspartei zu sein, zu entziehen. Der Wille des Gesetzgebers zur kollektiven Gestaltung der Arbeitsbedingungen würde durchkreuzt, das Interesse der sozialen Gegenpartei an der Entstehung oder Einhaltung eines Tarifvertrages vereitelt werden.

Dennoch kann den wirtschaftlichen Vereinigungen das Recht, jederzeit ihre Auflösung zu beschließen, nicht abgesprochen werden. Die wirtschaftlichen Vereinigungen sind privatrechtliche Vereine, die in jeder ihr Bestehen oder ihre innere Organisation betreffende Hinsicht dem Vereinsrecht des BGB unterstehen. Diesen Vereinen

[5]) a. A. Debus in NZfAR. 1925 Sp. 433.

[6]) Näheres vgl. bei (Hueck) — Nipperdey, Lehrb. II, S. 118, daselbst weitere Literaturnachweise.

ist durch Verleihung der Tariffähigkeit eine öffentlich-rechtliche Funktion zugewiesen worden. Diese öffentlich-rechtliche Funktion berührt aber nicht die privatrechtliche Natur der Vereinigung.[7]) Die öffentlich-rechtliche Funktion hängt vielmehr erst von der privatrechtlichen Vereinsbildung ab. Sie setzt den freien Zusammenschluß der Mitglieder voraus.

Dieser Umstand, daß ein privatrechtliches, in seiner Existenz völlig autonomes Rechtssubjekt zu den öffentlich-rechtlichen Funktionen des Arbeitsrechts berufen ist, erklärt sich aus dem im Arbeitsrecht geltenden Grundsatz des freien Selbstbestimmungsrechts. Bei der kollektiven Gestaltung des Arbeitsrechts sollte soweit irgend möglich, jeder staatliche Zwang vermieden werden. Den sozialen Gruppen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ist es freigestellt, ob sie ihre Interessen an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen gemeinsam verfechten wollen, ob sie zu diesem Zweck sich zu Koalitionen zusammenschließen und damit die Tariffähigkeit erwerben wollen.[8]) Es steht ihnen daher auch frei, jederzeit den Zusammenschluß wieder aufzugeben.

Es ist interessant, sich in diesem Zusammenhang zwei arbeitsrechtliche Probleme zu vergegenwärtigen, weil sich aus der Behandlung, die diese Probleme in der Theorie und Rechtsprechung gefunden haben, deutlich zeigt, wie weit der Grundsatz der freien Koalitionsbildung im Arbeitsrecht Geltung erlangt hat. Es handelt sich um das Problem der sogenannten gewollten Tarifunfähigkeit und das der Tariffähigkeit der Zwangsinnungen.

Unter der sogenannten „gewollten Tarifunfähigkeit" versteht man den Versuch einer wirtschaftlichen Vereinigung, durch eine Satzungsbestimmung, die der wirtschaftlichen Vereinigung den Abschluß von Tarifverträgen verbietet, sich für den zwangsweisen Abschluß von Tarifverträgen unfähig zu machen. Die herrschende Meinung beantwortet die Frage nach der Wirksamkeit einer solchen Satzungsbestimmung dahin, daß eine wirtschaftliche Vereinigung in der Lage ist, sich einem drohenden Zwangstarif zu entziehen, wenn sie die Gestaltung der Arbeitsbedingungen gänzlich aus ihrem Verbandszweck, wie er aus der Satzung und auch aus der tatsächlichen Uebung der Vereinigung zu ermitteln ist, ausscheidet. Die wirtschaftliche Vereinigung ist aber nicht in der Lage, speziell den Ab-

[7]) Vgl. (Hueck) — Nipperdey, Lehrb. II, S. 413 f.; Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechts, S. 79; Finke, a.a.O. S. 89.

[8]) Die Verbindlichkeitserklärung im Schlichtungsverfahren wird daher auch allgemein als eine, wenn auch vielleicht notwendige, Durchbrechung des das Arbeitsrecht bestimmenden Prinzips des freien Selbstbestimmungsrechts angesehen. Vgl. (Hueck) — Nipperdey, Lehrb. II, S. 369; Weißmann, a.a.O. S. 95; Nipperdey, die Grundrechte und Grundpflichten der Reichsverfassung Art. 159, S. 391.

schluß von Tarifverträgen mit Wirkung nach außen auszuschließen, wenn sie im übrigen sich mit der Wahrung und Förderung der Arbeitsbedingungen befaßt.[9]) Wesentlich ist für unsere Betrachtung hierbei, daß die Tariffähigkeit nicht lediglich nach objektiven, von dem Willen der Vereinigungen unabhängigen Merkmalen, sondern auch durch den Verbandszweck bestimmt wird, daß also auf den Willen der Vereinigungen abgestellt wird, die Befassung mit den Arbeitsbedingungen zu den Aufgaben der Vereinigung zu machen. Wenn hier dem Willen der Vereinigung, sich mit arbeitsrechtlichen Interessen zu befassen, eine entscheidende Bedeutung für die Frage der Tariffähigkeit beigemessen wird, so muß um so mehr der Wille der Mitglieder, überhaupt eine Vereinigung zu bilden oder vereinigt zu bleiben, für die Tariffähigkeit von Bedeutung sein. Dieses Tatbestandsmerkmal eines freien Zusammenschlusses zu einer Organisation ist daher auch allgemein als erste Voraussetzung der Tariffähigkeit anerkannt.[10])

Noch deutlicher zeigt sich die Geltung des Prinzips der freien Koalitionsbildung bei der Frage der Tariffähigkeit der Zwangsinnungen.

Die Zwangsinnungen sind, was ihren Aufgabenkreis, der ihnen durch die Gewerbeordnung zugewiesen ist, anbelangt, tariffähig.[11]) Schwierigkeiten ergeben sich jedoch für ihre Tariffähigkeit daraus, daß die Mitglieder der Zwangsinnung kraft des Innungszwanges

[9]) Die Frage ist m. E. mehr in der Begründung als in dem Ergebnis strittig. Während es nach der einen Ansicht dem subjektiven Willen der wirtschaftlichen Vereinigungen überlassen ist, ob sie sich mit der Wahrung und Förderung der Arbeitsbedingungen befassen und damit tariffähig sein will oder nicht, verneint die andere Ansicht beim Fehlen dieses Verbandszwecks objektiv das Bestehen einer wirtschaftlichen Vereinigung, hält eine danach bestehende wirtschaftliche Vereinigung aber nicht für befugt, die spezielle Fähigkeit zum Abschluß von Tarifverträgen (Tariffähigkeit im Sinne Kaskels) auszuschließen. Letzteres wird aber auch zumeist von denen nicht behauptet, die eine gewollte Tarifunfähigkeit zulassen; andererseits bestreiten diese nicht, daß die generelle Befassung mit Arbeitsbedingungen Voraussetzung der Tariffähigkeit ist. Vgl. hierzu Urt. RAG. v. 10. 11. 28 — (395/28) — Bensh. Samml. 4, Nr. 61 (RAG) S. 231; Urt. RAG. v. 10. 4. 29 (377/28) RAG. Entsch. 4 S. 1 ff. Nr. 1 = Bensh. Samml. 5, Nr. 134 (RAG.) S. 537; Urt. RAG v. 10. 4. 29 (648/28) RAG. 3, 357 Nr. 84 = Bensh. Samml. 5 Nr. 135 (RAG) S. 543 ff.; RG 111, 354; 115, 177; 119, 13; JW 1927, S. 2363; (Hueck) — Nipperdey, Lehrb. II, S. 153 ff.; Nipperdey, NZfAR 1926 Sp. 195 ff.; Hueck in NZfAR 1926, Sp. 641; Hoeniger, Arbeitsrecht in Stammler. Das gesamte deutsche Recht S. 1497 und NZfAR 1927 Sp. 593; Kaskel, Arbeitsrecht S. 31 und NZfAR Sp. 1 ff.; Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechts, S. 253; Bloch in ZHR Bd. 92 S. 9 ff., 60, 68 ff., 76 ff.

[10]) Vgl. (Hueck) — Nipperdey, Lehrb. II S. 160 f.; Kaskel, Arbeitsrecht S. 24; Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechts S. 253.

[11]) Hueck, Das Recht des Tarifvertrages S. 28; Sperling in NZfAR 1926 Sp. 491; Rechtsprechung vgl. folgende Seite.

gezwungen sind, ihr anzugehören und in der durch Art. 159 der RVerf. gewährleisteten Freiheit beschränkt werden, sich anderweit zum Zwecke der Wahrung und Förderung ihrer Arbeitsbedingungen zu koalieren. Die herrschende Meinung[12]), die die Tariffähigkeit der Zwangsinnung bejaht, hat diese Schwierigkeit erkannt. Sie glaubte ihr jedoch entgehen zu können, indem sie die Zwangsinnung mit der Einschränkung für tariffähig erklärte, die Mitglieder dürften durch den Innungszwang in ihrer Freiheit, sich anderweit zu koalieren, nicht beschränkt werden. Im Falle einer Konkurrenz zwischen dem Tarifvertrag einer Zwangsinnung und dem einer freiwillig geschlossenen Organisation gehe der Tarifvertrag der letzteren vor. Ob es praktisch durchführbar ist, den Innungszwang auf bestimmte Aufgaben zu beschränken und in anderer Hinsicht auszuschließen, wie dies die herrschende Lehre, insbesondere das Reichsgericht und das Reichsarbeitsgericht tun, kann dahingestellt bleiben. Wesentlich ist, daß der eigentliche Innungszwang, den die Zwangsinnung ausübt, als mit der Tariffähigkeit unvereinbar angesehen wird und die Tariffähigkeit nur insoweit bejaht wird, als dieser Zwang ausgeschaltet wird. Auch hier sehen wir eine deutliche Anerkennung des Grundsatzes der freien Koalitionsbildung im Arbeitsrecht.

Dieser Grundsatz ergibt auf unseren Fall angewendet, daß die wirtschaftliche Vereinigung befugt ist, auch während des Bestehens eines Tarifvertrages oder des Schwebens eines Schlichtungsverfahrens ihre Auflösung zu beschließen.[13]) Wenn sich aus diesem

[12]) RG 113, 169; (gegen KG in JW 1925 S. 272) RG in Jur. Rundschau 1930 Nr. 2162. Das RAG hat die Frage der Tariffähigkeit der Zwangsinnung in ständiger Rechtsprechung bejaht. Vgl. Urt. RAG. v. 15. 2. 28 (71/27) RAG Entsch. 1, 179 ff. Nr. 48; Urt. RAG v. 21. 10. 31 (139 und 140/31) Bensh. Samml. 13 Nr. 80 (RAG) S. 338 ff.: zustimmend Hueck. Das Recht des Tarifvertrages S. 28; Kaskel, Arbeitsrecht S. 25 und 28 und Anm. zu RG in JW 1927 S. 243; Baum in NZfAR 1925 Sp. 391; Auerswald in ArbRecht 1925 Sp. 43; Dörfler in SchlW. 1923 S. 83. Die Tariffähigkeit der Zwangsinnung bejaht uneingeschränkt: Oertmann in RArbBl. 1926 NAT S. 747. Die Tariffähigkeit verneinen: (Hueck) — Nipperdey, Lehrbuch II S. 140; Dersch in Rechtspr. d. RG zum Arbeitsrecht, I S. 230; Lutz-Richter in VerwaltungsArch. Bd. 32 S. 24; Karger, in NZfAR 1926 Sp. 477, 505 und JW 1927 S. 2362; Flatow, in RArbBl. 1926 NAT. S. 511 f.; Schieckel in ArbRecht 1929 Sp. 97; Bloch, ZHR Bd. 92 S. 41 weist mit Recht auf den Widerspruch in RG 113, 169 hin. Er bezweifelt, daß Voraussetzung der Tariffähigkeit die freie Koalitionsbildung sein müsse, sieht aber vom Standpunkt des geltenden Rechts aus in der Vereinigungsfreiheit des Art. 159 RVerf. einerseits und in dem Vorhandensein von Zwangsinnungen andererseits Gegensätze, von denen die Vereinigungsfreiheit die höhere Geltungskraft besitze.

[13]) Vgl. Heinrich Stoll, Kartenauskunftei vom 30. 10. 31. Berufsverein. Auflösung. — Eine andere Frage ist es, ob die wirtschaftliche Vereinigung obligatorisch verpflichtet ist, ihre Auflösung zu unterlassen. Dies wird unten zu prüfen sein.

Ergebnis Bedenken bezüglich der Rechtslage anderer an dem Tarifvertrag oder dem Schlichtungsverfahren Beteiligter ergeben, so lassen sich diese Bedenken jedenfalls nicht auf dem Wege beseitigen, daß der Auflösungsbeschluß für unzulässig und daher unbeachtlich angesehen wird.[14]) Der Auflösungsbeschluß ist zulässig; welche Rechtsfolgen sich aus ihm ergeben, wird im folgenden zu untersuchen sein.

II. Der Einfluß der Auflösung auf einen geltenden Tarifvertrag.

§ 4: Der Stand der Frage in Rechtsprechung und Schrifttum.

Die Rechtsfolgen, die sich aus dem Auflösungsbeschluß einer wirtschaftlichen Vereinigung für einen bestehenden Tarifvertrag ergeben, hat das Reichsarbeitsgericht in mehreren Entscheidungen untersucht. Es ist dabei zunächst für den Fall des Auflösungsbeschlusses einer nicht rechtsfähigen Vereinigung in dem Urteil vom 26. 10. 29[15]) und später in dem Urteil vom 2. 3. 32[16]) zu dem Ergebnis gelangt, daß der Tarifvertrag mit dem Auflösungsbeschluß erlösche, da die Abwicklung der Rechte und Pflichten eines Tarifvertrages nicht zu den Aufgaben der Auseinandersetzung gemäß §§ 54, 730 BGB gehöre, die lediglich auf eine geregelte Verteilung des vorhandenen Aktivvermögens unter die Mitglieder des nicht rechtsfähigen Vereins gerichtet sei. Die gleiche Stellung hat das Reichsarbeitsgericht in der Entscheidung vom 13. 2. 32[17]) gegenüber der Auflösung eines rechtsfähigen Vereins eingenommen. Hier hat es in eingehender Begründung ausgeführt, daß auch aus der Anwendung der im Falle der Auflösung eines rechtsfähigen Vereins Platz greifenden Liquidationsvorschriften des BGB (§§ 45 ff) nicht der Fortbestand des Tarifvertrages folge, da die wirtschaftliche Vereinigung nach dem Auflösungsbeschluß nur im Rahmen des Liquidationszweckes fortbestehe; die Abwicklung des Tarifvertrages liege aber nicht im Rahmen dieses Liquidationszwecks, weil die Liquidation des rechtsfähigen Vereins lediglich vermögensrechtlicher Natur sei und nur der Verteilung des Aktivvermögens unter die Anfallsberechtigten diene, die Erfüllung der tariflichen Pflichten aber keine, das Ver-

[14]) Sinzheimer fordert in seinem Entwurf: Ein Arbeitstarifgesetz 1916 S. 78, daß die Berufsvereine sich nicht freiwillig auflösen dürften, da der Tarifvertrag sonst seinen Stützungspunkt verliere.

[15]) Urt. RAG v. 26. 10. 29 (47/29); RAG 5, 1 ff. Nr. 1 Bensh. Samml. 8 Nr. 29 (RAG) S. 128 ff.

[16]) Urt. RAG. v. 2. 3. 32 (426/31) Bensh. Samml. 14 Nr. 108 (RAG) S. 475 ff.

[17]) Urt. RAG. v. 13. 2. 32 (241/31); RAG 10, 258 ff. Nr. 51 = Bensh. Samml. 14 Nr. 138 (RAG) S. 595 ff.

mögen der wirtschaftlichen Vereinigung betreffende Angelegenheit sei. Infolgedessen gehe die wirtschaftliche Vereinigung, auch wenn sie für andere Liquidationszwecke fortbestehe, doch als Träger tarifvertraglicher Rechte und Pflichten unter; damit seien aber auch diese erloschen, da Rechte und Pflichten nicht ohne ein sie tragendes Rechtssubjekt bestehen könnten. Dieses Ergebnis rechtfertige sich auch aus § 46 BGB; denn wenn der Fiskus anfallsberechtigt sei und daher eine Liquidation nicht stattfände, könne der Tarifvertrag doch niemals durch den Fiskus fortgesetzt werden. Ferner sei der (nicht zu verhindernde) Fall zu bedenken, daß die wirtschaftliche Vereinigung zwar nicht ihre Auflösung beschließe, aber alle Mitglieder zugleich ihren Austritt erklärten; auch in diesem Falle ginge die wirtschaftliche Vereinigung unter, ohne daß eine Liquidation der tariflichen Rechte und Pflichten in Frage käme. Das gewonnene Ergebnis offenbare allerdings eine Lücke im Arbeitsrecht, indem es zu einer Unsicherheit im Arbeitsleben führe. Es würde jedoch die Grenzen der Rechtsprechung überschreiten, diese Lücke im Wege der Rechtsanalogie auszufüllen. Dies müsse dem Gesetzgeber überlassen bleiben.

Die im Schrifttum zu der Frage geäußerten Ansichten sind geteilt.

Zum gleichen Ergebnis wie das Reichsarbeitsgericht gelangen Hueck[18]), Sitzler-Goldschmidt[19]), Schäfer[20]), Neumann[21]), Erdmann[22]), Jacobi[23]), Potthoff[24]) und Molitor[25]). Sitzler-Goldschmidt und Potthoff erkennen an, daß dieses Ergebnis unbefriedigend ist. Molitor weicht in seiner Begründung insofern von der des Reichsarbeitsgerichts ab, als er vom normativen Teil des Tarifvertrags ausgeht. Dieser bedürfe zu seinem Bestehen der Rechtsgemeinschaften der wirtschaftlichen Vereinigungen. Die schuldrechtlichen Pflichten seien nur Reflexe, nur Nebenwirkungen des normativen Teils, die mit dem normativen Teil wegfielen und für sich allein keinen Fortbestand der wirtschaftlichen Vereinigung als Rechtsgemeinschaft erzwingen könnten. Wenn aber die wirtschaftliche Vereinigung aus anderen Gründen als Liquidationsverein fortbestehe, so bestehe sie auch als Rechtsgemeinschaft für den Tarifvertrag weiter, da im Gegensatz zu der herrschenden, auch vom Reichsarbeitsgericht ver-

[18]) Handbuch des Arbeitsrechts, III Das Tarifrecht S. 40; JW 1930 S. 3498 Anm. 1 A und Kartenauskunftei vom 4. 7. 22, Tarifvertrag, Dauer.
[19]) Tarifvertragsrecht S. 34.
[20]) Die Wirkungen der Verbandsauflösung auf ein bestehendes Tarifvertragsverhältnis S. 17 ff.
[21]) ArbR. Prax. 1929 S. 51.
[22]) NZfAR 1923 Sp. 13.
[23]) Grundlehren des Arbeitsrechts S. 218.
[24]) ArbRecht 1930 S. 218.
[25]) Komm. zur TarVO. S. 191 und JW 1932 S. 3493 Anm. zu 29.

tretenen Lehre anzunehmen sei, daß der Verein im Liquidationsstadium seine volle, uneingeschränkte Rechtsfähigkeit behalte. Solange also die wirtschaftliche Vereinigung überhaupt fortbestehe, bestehe auch der Tarifvertrag fort.

Die Ansicht des Reichsarbeitsgerichtes hat Widerspruch bei Kaskel[26]), Dersch[27]), Stoll[28]), Nipperdey[29]), Richter[30]), Hessel[31]), v. Ungern-Sternberg[32]), Bloch[33]), Groß[34]) und den christlichen Gewerkschaften[35]) gefunden. Die Ansicht dieser Autoren geht im wesentlichen dahin, daß die Abwicklung des Tarifvertrages zu den laufenden Geschäften eines Vereins gehöre, die im Liquidationsstadium gemäß § 49 BGB zu beendigen seien. Nipperdey[36]), v. Ungern-Sternberg, L. Richter und Groß rechnen zu dem zu liquidierenden Vermögen grundsätzlich auch die Pflichten des Vereins. Stoll hat in seiner eingehenden Würdigung des Urteils des Reichsarbeitsgerichtes vom 13. 2. 32[37]) dem Reichsarbeitsgericht insoweit zugestimmt, als es die Liquidationsvorschriften der §§ 47 ff. BGB nicht unmittelbar anwendet, da die Liquidation der §§ 47 ff. BGB rein vermögensrechtlich sei. Er hält jedoch eine a n a l o g e Anwendung der Liquidationsvorschriften für geboten, da der Gesetzgeber bei Schaffung des BGB schon die Dauerschuldverhältnisse vernachlässigt, Tarifvertragsverhältnisse aber nicht einmal gekannt habe. Die so entstandene Lücke habe der Richter im Wege der Rechtsfortbildung auszufüllen. Dabei habe er sich an den Grundsatz zu halten, daß mit Wegfall eines Rechtsträgers seine Rechte und Pflichten nicht erlöschten, sondern fortdauerten und entweder übernommen oder abgewickelt werden müßten. Diesen Grundsatz äußerten die Liquidationsvorschriften kraft der jeder Gesetzesbestimmung als

---

[26]) Arbeitsrecht, 3. Aufl. S. 53.

[27]) Bei Kaskel-Dersch Arbeitsrecht, 4. Aufl. S. 127, 325.

[28]) Anm. zu Urt. RAG v. 13. 2. 32 (241/31) in Bensh. Samml. 14 Nr. 138 (RAG) S. 595 ff., ebenda S. 602 ff.; Anm. zu Urt. RAG. v. 26. 10. 29 (47/29) in JW 1930 S. 3500, 1 B; ArchZivPrax. 133, S. 78 ff.; Kartenauskunftei vom 30. 10. 31; Berufsverein, Auflösung.

[29]) Lehrb. II S. 179 f. Anm. zu Urt. RAG v. 26. 10. 29 (47/29) in Bensh. Samml. 8 Nr. 29 S. 140 und Anm. zu Urt. RAG. v. 2. 3. 32 (426/31) in Bensh. Samml. 14 Nr. 108, S. 477.

[30]) Materialblätter, 1929 S. 115 ff. und 1930 S. 145 ff.; NZfAR 1931 Sp. 500.

[31]) NZfAR 1930 Sp. 479 ff.

[32]) Die Auflösung und Fusion von Berufsvereinen und ihre arbeitsrechtliche Bedeutung S. 7 ff.

[33]) ZHR 92, S. 92.

[34]) Kartenauskunftei vom 7. 4. 30 Berufsverein, Auflösung.

[35]) Zentralblatt der christl. Gewerkschaften Deutschlands 1930 S. 52 ff.

[36]) Anm. zu Urt. RAG vom 13. 2. 32 (241/31) in Bensh. Samml. 14 Nr. 138 (RAG), 595 S. 602 f.

[37]) Anm. zu Urt. RAG vom 26. 10. 29 (47/29) Bensh. Samml. 8 Nr. 29 (RAG) S. 140.

Grundlage für die Rechtsfortbildung und Lückenergänzung innewohnenden Fernwirkung. Der Hinweis des Reichsarbeitsgerichtes auf § 46 BGB bestätige gerade den Grundsatz, daß auch nach Untergang eines Rechtsträgers für den Fortbestand und die Abwicklung seiner Rechte und Pflichten gesorgt sein müsse. Der gleichzeitige Austritt aller Mitglieder sei nichts anderes als ein Auflösungsbeschluß. Schließlich sei vom Standpunkt des Reichsarbeitsgerichtes aus zu prüfen, ob ein Auflösungsbeschluß, der zu dem Zwecke, einen Tarifvertrag zum Untergang zu bringen, gefaßt sei, nicht wegen Gesetzesumgehung und Unsittlichkeit für nichtig zu halten sei. In ähnlicher Weise wie Stoll folgert Hessel[38]) den Fortbestand des Tarifvertrages nicht aus dem Liquidationsrecht, da dieses für das Tarifrecht nicht passe, sondern aus den Grundsätzen über Vertragstreue. Von Kaskel[39]), Dersch[40]), Nipperdey[41]), Rauh[42]), Groß[43]) und Fögen[44]) wird die Ansicht vertreten, daß ein Auflösungsbeschluß jedenfalls dann ohne Einfluß sei, wenn er nur zum Schein gefaßt worden sei, da er dann nach § 117 BGB nichtig sei.

Nachdem das Reichsarbeitsgericht in dem Urteil vom 26. 10. 29[45]) den Untergang eines Tarifvertrages zunächst im Falle der Auflösung einer an ihm beteiligten nicht rechtsfähigen wirtschaftlichen Vereinigung aus dem begrenzten Zweck der Auseinandersetzung gefolgert, dagegen die Rechtslage im Falle der Auseinandersetzung einer rechtsfähigen wirtschaftlichen Vereinigung unentschieden gelassen hat, ist strittig geworden, ob hinsichtlich der Rechtslage bei Auflösung einer rechtsfähigen wirtschaftlichen Vereinigung und der bei Auflösung einer nicht rechtsfähigen wirtschaftlichen Vereinigung ein Unterschied gemacht werden dürfe. Von Stoll[46]), Nipperdey[47]), Hessel[48]), v. Ungern-Sternberg[49]) und Schäfer[50]) ist die Ansicht vertreten worden, daß die zur Erörterung stehende Frage in gleicher Weise für rechtsfähige und nicht rechtsfähige wirtschaftliche Vereinigungen zu lösen sei.

---

[38]) NZfAR 1930 Sp. 479 ff.
[39]) Arbeitsrecht, 3. Aufl. S. 31.
[40]) Bei Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, 4. Aufl. S. 60, 325, 408.
[41]) Lehrbuch, II S. 156.
[42]) Schlichtungswesen 1922 S. 175.
[43]) Kartenauskunftei vom 7. 4. 30, Berufsverein, Auflösung.
[44]) Bei Kaskel, Hauptfragen S. 81.
[45]) Urt. RAG. vom 26. 10. 29 (47/29); RAG. Entsch. 5, 1 ff. Nr. 1 = Bensh. Samml. 8 Nr. 29 (RAG) S. 128 ff.
[46]) ArchZivPrax. 133 S. 90; JW 1930 S. 3501 Anm. B zu 1 und Kartenauskunftei vom 30. 10. 31, Berufsverein, Auflösung.
[47]) Anm. zu Urt. RAG. v. 26. 10. 29 (47/29) in Bensh. Samml. 8 Nr. 29 (RAG) S. 140 ff.
[48]) NZfAR 1930 Sp. 479.
[49]) a.a.O. S. 14.
[50]) a.a.O. S. 11 ff.

§ 5: Die Auflösung einer rechtsfähigen wirtschaftlichen Vereinigung.

Die Untersuchung der Rechtsfolgen eines Auflösungsbeschlusses einer wirtschaftlichen Vereinigung erstreckt sich auf alle Auflösungsbeschlüsse, auch wenn die Mitglieder der wirtschaftlichen Vereinigung die Organisation nicht dauernd aufgeben wollen. Der von Kaskel[51]), Dersch[52]), Nipperdey[53]), Rauh[54]), Groß[55]) und Fögen[56]) vertretenen Ansicht, ein solcher Beschluß sei als Scheinerklärung nach § 117 BGB nichtig, ist nicht beizutreten. Der Auflösungsbeschluß ist ein körperschaftlicher Gesamtakt der wirtschaftlichen Vereinigung. Es kommen nicht die Willenserklärungen der einzelnen Mitglieder in Betracht, sondern nur eine Willenserklärung der wirtschaftlichen Vereinigung. Diese Willenserklärung ist ernst gemeint. Die Vereinigung will tatsächlich, wenn auch vielleicht nur auf kurze Zeit, zu bestehen aufhören. Eine nichtige Scheinerklärung kommt aber schon deshalb nicht in Frage, weil nach § 117 BGB nur solche Willenserklärungen nichtig sind, die empfangsbedürftig und im Einverständnis mit dem Erklärungsgegner zum Schein abgegeben worden sind. Der Auflösungsbeschluß einer wirtschaftlichen Vereinigung ist aber weder empfangsbedürftig, noch wird er im Einverständnis mit jemandem abgegeben. Wenn die wirtschaftliche Vereinigung den Auflösungsbeschluß mit dem Vorbehalt faßt, tatsächlich doch fortzubestehen, so hat dieser Vorbehalt nur die Bedeutung einer nach § 116 BGB unbeachtlichen Mentalreservation.[57])

Die Rechtsfolgen, die sich aus einem Auflösungsbeschluß einer wirtschaftlichen Vereinigung für ihre im Zeitpunkt des Auflösungsbeschlusses bestehenden Rechtsverhältnisse ergeben, regeln sich nach den Bestimmungen des BGB. Hiernach ist zwischen rechtsfähigen und nicht rechtsfähigen wirtschaftlichen Vereinigungen zu unterscheiden.

Für die Rechtsverhältnisse einer rechtsfähigen wirtschaftlichen Vereinigung im Falle eines Auflösungsbeschlusses gilt folgende gesetzliche Regelung:

Die Vereinigung tritt in das Stadium der Liquidation; ihr Daseinszweck wird auf die Liquidation beschränkt. Im gleichen Um-

[51]) Arbeitsrecht, 3. Aufl. S. 31.
[52]) Bei Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, 4. Aufl. S. 60, 325, 408.
[53]) Lehrbuch, II S. 156.
[54]) Schlichtungswesen 1922, S. 175.
[55]) Kartenauskunftei vom 7. 4. 30, Berufsverein, Auflösung.
[56]) Bei Kaskel, Hauptfragen S. 81.
[57]) Vgl. die zutreffenden Ausführungen von Stoll, Kartenauskunftei vom 30. 10. 31, Berufsverein, Auflösung.

fang beschränkt sich der rechtliche Fortbestand[58]) der Vereinigung auf den Liquidationszweck. Die Vereinigung besitzt Rechtsfähigkeit nur zur Abwicklung solcher bestehender Rechtsverhältnisse, deren Abwicklung innerhalb des Rahmens des Liquidationszwecks liegt; diese werden also durch den Auflösungsbeschluß nicht berührt. Andere Geschäfte dagegen kann die Vereinigung nicht mehr vornehmen.

Das bedeutet im einzelnen:

Das Stattfinden der Liquidation eines rechtsfähigen Vereins hängt nicht von dem Willen der Vereinigung ab. Die Liquidation ist zwingend vorgeschrieben (§ 46 BGB). Der Fall, daß sie nicht stattzufinden braucht, weil das Vereinsvermögen an den Fiskus fälllt (§ 45 Abs. 3 BGB), kann bei wirtschaftlichen Vereinigungen nicht eintreten, da diese ausschließlich den Interessen ihrer Mitglieder dienen.[59]) Die Vereinigung vermag die Liquidation auch nicht dadurch zu umgehen, daß sie vor ihrer Auflösung eine Satzungsbestimmung beschließt, nach der das Vereinsvermögen an den Fiskus fallen soll. Nur der Anfall des Vereinsvermögens an den Fiskus gemäß § 45 Abs. 3 BGB schließt aber eine Liquidation aus.[60])

Das Stattfinden der Liquidation, d. h. der Fortbestand der wirtschaftlichen Vereinigung in Liquidation, setzt jedoch voraus, daß ein Liquidationszweck tatsächlich besteht. Nur wenn ein Liquidationszweck zu erfüllen ist, hat die Liquidation eine Berechtigung. Wenn für eine Liquidation keine Aufgaben bestehen, führt bereits der Auflösungsabschluß zum sofortigen Untergang der Vereinigung.

Ist ein Liquidationszweck vorhanden, so besteht die Vereinigung nur in der rechtlichen Begrenzung fort, in der der Zweck der Liquidation es erfordert. § 49, II BGB. Die Rechtsfähigkeit der Vereinigung ist also beschränkt. Sie kann wirksam nur innerhalb des Rahmens des Liquidationszwecks handeln. Geschäfte, die außerhalb dieses Rahmens liegen, sind grundsätzlich unwirksam.

Die Beschränkung der Rechtsfähigkeit des Vereins in Liquidation durch den Liquidationszweck wird von manchen, insbesondere Wimpfheimer[61]) und vor allem in bezug auf den hier zur Erörterung

[58]) Der Fortbestand ist ein tatsächlicher, nicht nur ein fingierter. Vgl. Motive zum BGB. I. S. 115; Enneccerus-Nipperdey, Lehrb. II. S. 340; von Tuhr, Allgem. Teil, I, 1 S. 564; Planck — Strohal, Komm. I, § 47 Anm. 3; Oertmann, Komm. § 47 Anm. 3 b; v. Staudinger-Riezler, Komm. § 47, VIII, a. A. Bernhöft, in Festschr. f. Becker, 1907 S. 261 ff.

[59]) Heinrich Stoll, Kartenauskunftei vom 30. 10. 1931, Berufsverein, Auflösung.

[60]) Vgl. Planck-Strohal, Komm. § 46 Anm. 4; Oertmann Komm. Anm. 3; a. A. v. Staudinger-Riezler, Komm. § 45 Anm. 3

[61]) Die Gesellschaften des Handelsrechts und des bürgerlichen Rechts im Stadium der Liquidation S. 135 ff., 147, 155; ferner Hachenburg, Komm. zum GmbH.Ges. § 60 Anm. 4.

stehenden Fall von Molitor[62]) bestritten. Diese Autoren vertreten die Ansicht, daß Geschäfte, die außerhalb des Liquidationszwecks lägen, nicht schlechthin unwirksam seien; denn der Liquidationszweck beschränke lediglich die Vertretungsmacht der Liquidatoren; der Verein könne durch seine Mitgliederversammlung auch außerhalb des Liquidationszwecks liegende Geschäfte abschließen. Diese stellten nur einen Mißbrauch der Institution des Liquidationsvereins dar, seien aber wirksam.

Diese Ansicht ist jedoch nicht zutreffend.[63]) Selbst dem Daseinszweck, den eine unaufgelöste Vereinigung sich aus eigenem Willen setzt, kommt eine entscheidende Bedeutung für den Umfang der Rechtsfähigkeit der Vereinigung zu. Der Daseinszweck der Vereinigung, der sich in ihrer Satzung ausspricht, setzt der Rechtsfähigkeit der Vereinigung Schranken, außerhalb derer sie rechtlich nicht existiert. Während nämlich jedem Individuum der Wille zur unbegrenzten Rechtsfähigkeit unterstellt wird, erhält die Körperschaft rechtliche Existenz erst durch das Gesetz und durch die selbstgewählte Verfassung. Mit dieser setzt die Körperschaft sich einen Daseinszweck, im Bereich dessen sie Rechtssubjekt sein will. Nur soweit sich dieser Wille der Körperschaft erstreckt, ist sie Rechtssubjekt. Darüber hinaus ist sie nicht rechtsfähig.[64])

Wenn schon der Daseinszweck, den die Körperschaft sich aus eigenem Willen setzt, den Umfang ihrer Rechtsfähigkeit bestimmt, so muß dasselbe um so mehr von einem Zweck gelten, den dem Verein die Rechtsordnung zuweist. Auch das Reichsgericht, das in der Entscheidung RG 49, 294 die Körperschaft grundsätzlich für in dem gleichen Umfange rechtsfähig hält wie eine physische Person, erkennt in jener Entscheidung an, daß durch einen ausdrücklichen Gesetzesbefehl, der der Körperschaft einen Zweck vorschreibt, die Rechtsfähigkeit der Körperschaft auf den durch den Zweck bestimmten Lebenskreis beschränkt werden kann. Ein durch das Gesetz der

[62]) Anm. zu Urt. RAG. vom 13. 2. 32 (241/31) RAG. 10, 258 ff. Nr. 51 Bensh. Samml. 14 Nr. 138 (RAG.) S. 595 ff. — J. W. 1932 S. 3493 Nr. 29.3.

[63]) So die h. M. Vgl. von Tuhr, Allgem. Teil, I. 1, S. 504 Fußn. 33 und 567; v. Staudinger-Riezler, Komm. § 49 Anm. 9; Komm. v. RGR., § 47 Anm. 1. Urt. RAG. vom 13. 2. 32 (241/31) RAG. 10, 258 ff. Nr. 51, Bensh. Samml. 14, Nr. 138 (RAG.) S. 595 ff.

[64]) Vgl. v. Gierke, Genossenschaftstheorie und die deutsche Rechtsprechung, S. 632; v. Staudinger-Riezler, Komm. Vorbem. 2. Titel, IV. C 1; Oertmann, Komm. § 26 Anm. 4a, Vorbem. 2. Titel 6a; Husserl, in Arch.Ziv.-Prax. Bd. 127 S. 193; Nipperdey, in NZfAR. 1926, Sp. 199 f.; Bloch, die Tariffähigkeit in ZHR. Bd. 92 S. 60 ff.; RG. in „Recht" 07, S. 1059; a. A. Enneccerus-Nipperdey, Lehrb. I. S. 296; Lehmann, Allgemeiner Teil des BGB. S. 385.

Körperschaft zugewiesener Zweck ist für den in Liquidation befindlichen Verein der Liquidationszweck. Er beschränkt den Verein in seiner Rechtsfähigkeit auf den durch den Liquidationszweck gebotenen Aufgabenkreis. Diese Bedeutung des Liquidationszweckes spricht das Gesetz auch deutlich aus, wenn es in § 49 Satz 2 BGB sagt: Zur Beendigung schwebender Geschäfte „können" die Liquidatoren auch neue Geschäfte eingehen. Das Gesetz bringt damit zum Ausdruck, daß die Vertretungsmacht der Liquidatoren durch den Liquidationszweck nicht nur in ihrem Verhältnis zum Verein beschränkt ist, sondern daß der Liquidationszweck ebenso wie für die Liquidatoren auch für den Verein selbst (und seine Mitgliederversammlung) eine Schranke des rechtlichen Könnens bedeutet. Das Gesetz hätte, wenn es nur eine Anweisung für die Liquidatoren hätte geben wollen, das Wort „dürfen" gebraucht.[65]) Die Beschränkung der Rechtsfähigkeit des Vereins durch den Liquidationszweck ist schließlich noch in § 49 Abs. 2 BGB klar zum Ausdruck gekommen. Diese Vorschrift wäre bei anderer Auffassung ohne jede Bedeutung.

Für die Rechtslage bei dem Tarifvertrag folgt aus dem Vorstehenden, daß es darauf ankommt, ob ein zur Zeit des Auflösungsbeschlusses bestehender Tarifvertrag zu den Rechtsverhältnissen der wirtschaftlichen Vereinigung gehört, deren Abwicklung im Rahmen des Liquidationszwecks liegt. Denn nur in diesem Fall muß der Tarifvertrag von der Vereinigung erfüllt werden; liegt die Erfüllung dagegen nicht im Liquidationszweck, so ist sie ausgeschlossen. Denn die Vereinigung besteht nur in der Begrenzung des Liquidationszwecks fort. Sie würde, selbst wenn sie aus anderen Gründen, etwa zur Verteilung von vorhandenem Vermögen fortbestehen würde, doch keine Rechtsfähigkeit mehr für die Erfüllung des Tarifvertrages besitzen, sondern vielmehr als Partei des Tarifvertrages untergegangen sein.

Aber auch wenn man mit Molitor die Beschränkung der Rechtsfähigkeit durch den Liquidationszweck verneint, ist zu prüfen, ob die Erfüllung des Tarifvertrages im Rahmen des Liquidationszwecks liegt. Denn es könnte der Fall eintreten, daß abgesehen von dem

---

[65]) So die h. M. bezüglich der Frage der Wirksamkeit neuer, werbender Geschäfte, die die Liquidatoren abschließen. Komm. v. RGR. § 49, Anm. 7; Planck-Strohal, Komm. § 49, Anm. 2; Oertmann, Komm. § 49, Anm. 1e; v. Staudinger-Riezler, Komm. § 49, Anm. 9; Stoll, Kartenauskunftei v. 30. 10. 31: Berufsverein, Auflösung. — Jedoch gelten zum Schutze gutgläubiger Dritter auch außerhalb des Liquidationszwecks liegende Geschäfte als rechtswirksam, sofern sie nicht ihrer typischen Eigenart nach als solche erkennbar waren und der Anfechtende beweist, daß der Dritte gewußt hat, daß es sich um ein liquidationsfremdes Geschäft gehandelt hat.

Tarifvertrag eine sonstige Ursache für das Stattfinden einer Liquidation nicht besteht. In diesem Fall würde es von der Eigenschaft des Tarifvertrages als eines liquidationspflichtigen Geschäfts abhängen, ob überhaupt eine Liquidation stattfindet und die Vereinigung fortbesteht. Der Fall, daß eine Vereinigung vor ihrer Auflösung alle sonstigen Rechtsverhältnisse abgewickelt und sich ihres Vermögens entäußert oder überhaupt keines besessen hat, ist aber immerhin denkbar, um so mehr dann, wenn die Vereinigung sich gerade zu dem Zwecke auflöst, den Tarifvertrag zum Untergang zu bringen.

Es ist somit im folgenden zu untersuchen, welche rechtliche Bedeutung der Tarifvertrag für eine an ihm beteiligte wirtschaftliche Vereinigung hat.

Der Tarifvertrag ist ein mit normativer Wirkung ausgestatteter schuldrechtlicher Vertrag. Das bedeutet im einzelnen:

Der Tarifvertag wird zwischen den wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer einerseits und denen der Arbeitgeber oder einzelnen Arbeitgebern andererseits geschlossen. In ihm werden die Bedingungen für den Abschluß von Einzelarbeitsverträgen zwischen den beteiligten Personen, d. h. den Mitgliedern der vertragsschließenden wirtschaftlichen Vereinigungen oder einem einzelnen Arbeitgeber, falls ein solcher Partei des Tarifvertrages ist, geregelt (§ 1 TarVO). Die Aufgabe, die durch den Tarifvertrag getroffene Regelung auch tatsächlich Inhalt der Einzelarbeitsverträge werden zu lassen, erfüllt der Tarifvertrag auf doppeltem Wege:

1. Der Tarifvertrag hat eine normative Wirkung. Die tarifliche Regelung der Arbeitsbedingungen ist für die Tarifbeteiligten (§ 1 Abs. 2 TarVO) in ihren Einzelarbeitsverträgen unabdingbar; abweichende Vereinbarungen sind unwirksam, soweit sie nicht im Tarifvertrag grundsätzlich zugelassen sind, oder zu Gunsten des Arbeitnehmers erfolgen und im Tarifvertrag nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind.

2. Der Tarifvertrag hat eine schuldrechtliche Wirkung. Mit ihm entsteht ein schuldrechtliches Vertragsverhältnis. Dieses ergreift — im Gegensatz zu der normativen Wirkung — unmittelbar nur die Tarifvertragsparteien, nicht die beteiligten Personen, soweit sie nicht zugleich selbst Tarifvertragspartei sind[66]), da das geltende Recht Verträge zu Lasten Dritter nicht kennt. Berechtigt werden die vertragsschließenden Parteien selbst und, soweit sie wirtschaftliche Vereinigungen sind, ihre Mitglieder, zu deren Gunsten der Vertrag geschlossen wird.

[66]) Vgl. Urt. RAG. v. 26. 1. 1929 (199/28) Bensh. Samml. 5 Nr. 53 (RAG.) S. 199 ff.

Die Pflichten[67]), die einer wirtschaftlichen Vereinigung aus dem Tarifvertragsverhältnis erwachsen, beziehen sich zum Teil auf eigene Leistungen der wirtschaftlichen Vereinigung, wie z. B. die Einrichtung und Unterhaltung von Schiedsstellen, Schlichtungsstellen, Wohlfahrtseinrichtungen und dergl.

Wesentlich wichtiger sind jedoch diejenigen Pflichten, die den wirtschaftlichen Vereinigungen in bezug auf ein tarifgemäßes Verhalten ihrer Mitglieder erwachsen. Die Pflichten der wirtschaftlichen Vereinigung bezüglich dieser Leistungen bestehen darin, daß die wirtschaftliche Vereinigung gezwungen ist, mit allen ihr zur Verfügung stehenden Mitteln des Verbandszwanges für dieses tarifgemäße Verhalten zu sorgen.

Hier handelt es sich vor allem um die Friedenspflicht, die Durchführungspflicht und die Realisierungspflicht.

1. Die Friedenspflicht verpflichtet die wirtschaftliche Vereinigung dafür zu sorgen, daß während der Dauer des Tarifvertrages kein Arbeitskampf begonnen oder weitergeführt wird. Sie hat in Erfüllung dieser Pflicht alles zu unterlassen, was einen Arbeitskampf veranlassen oder fördern könnte und alles zu tun, wodurch sie Arbeitskampfhandlungen ihrer Mitglieder verhindern kann. Die Friedenspflicht ist insofern eine relative, als sie sich nur auf die durch den Tarifvertag geregelten Punkte bezieht. Sie kann jedoch zu einer „absoluten" Pflicht erweitert werden, wenn die Parteien miteinander ausbedingen, jegliche Kampfhandlungen zu unterlassen, bis die zur Austragung der Streitigkeit vorhandenen rechtlichen Wege erschöpft sind.[68])

2. Die Durchführungspflicht verpflichtet die wirtschaftliche Vereinigung, dafür zu sorgen, daß ihre Mitglieder bei der Gestaltung von Einzelarbeitsverträgen sich an die normierenden Bestimmungen des Tarifvertrages halten.

3. Von der Durchführungspflicht unterscheidet Hoeniger[69]) eine weitere Pflicht, die Realisierungspflicht. Unter ihr ist die Pflicht einer wirtschaftlichen Vereinigung zu verstehen, dafür zu sorgen, daß die Mitglieder tatsächlich Einzelarbeitsverträge abschließen, in denen der Inhalt des Tarifvertrages durchgeführt werden kann.[70])

---

[67]) Vgl. zu folgendem Urt. RAG. v. 11. 1. 28 (60/27) RAG. Entsch. 1. 132 ff. Nr. 37 = Bensh. Samml. 2 Nr. 33 (RAG.) S. 103 ff. Urt. RAG. vom 22. 2. 28 (78/27); RAG. Entsch. 1, 306 ff. Nr. 81 = Bensh. Samml. 2 Nr. 59 (RAG.) S. 184 ff.; Urt. RAG. vom 10. 9. 28 (108/28) Bensh. Samml. 4 Nr. 18 (RAG.) S. 53 ff. Urt. RAG. vom 30. 1. 29 (205/28) Bensh. Samml. 5 Nr. 68 (RAG.) S. 280 ff.; ferner im Schrifttum insbesondere Nikisch, Friedenspflicht, Durchführungspflicht und Realisierungspflicht.

[68]) Urt. RAG. vom 18. 12. 29 (331/29); RAG. Entsch. 5, 15 ff. Nr. 3 = Bensh. Samml. 7 Nr. 122 (RAG.) S. 533 ff.

[69]) NZfAR. 1929 Sp. 271 ff.; 339 ff.; 345 ff.; 535 ff. und JW. 1929 S. 1273.

[70]) Ueber die hieraus entstehende Problematik s. die folgenden Seiten.

Die relative Friedenspflicht, die Durchführungspflicht und die Realisierungspflicht sind jedem Tarifvertrag immanent; sie brauchen nicht ausdrücklich in ihm vereinbart zu sein.[71]) Sie ergeben sich aus den jedem Vertrage zugrunde liegenden Regeln über Treu und Glauben. (§ 242 BGB.) Soll die Friedenspflicht zu einer absoluten erweitert werden, so bedarf dieses der ausdrücklichen Vereinbarung. Zu solchen Pflichten, die der besonderen Vereinbarung bedürfen, gehören ferner die Maßregelungsverbote, die Wiedereinstellungs- und die Wiedereinsetzungsklauseln.[72])

Die oben genannte Realisierungspflicht ist für unsere Erörterung insofern von besonderer Bedeutung, als Hoeniger an sie eine wichtige Unterscheidung zwischen Tarifverträgen, die auf freiwilligem Abschluß oder auf beiderseitiger Annahme eines Schiedsspruches beruhen, und für verbindlich erklärten Schiedssprüchen anknüpft.[73]) Hoeniger meint, die Realisierungspflicht bestehe nur hinsichtlich solcher Tarifverträge, die freiwillig vereinbart oder durch beiderseitig angenommenen Schiedsspruch entstanden seien. Wäre hingegen ein Schiedsspruch für verbindlich erklärt worden, und bestünden zur Zeit der Verbindlichkeitserklärung infolge der Auflösung der früheren Verträge keine Einzelarbeitsverträge, so bestehe keine Rechtspflicht, sondern lediglich eine Naturalobligation für eine wirtschaftliche Vereinigung, dafür zu sorgen, daß ihre Mitglieder irgendwelche Einzelarbeitsverträge abschlössen und damit den Tarifvertrag realisierten, d. h. ihn mit wirklichem Leben erfüllten. Bevor dies aber geschehen sei, sei der für verbindlich erklärte Schieds-

[71]) Vgl. Urt. RAG. vom 22. 2. 28 (78/27) RAG. 1, 306 ff. Nr. 81 = Bensh. Samml. 2 Nr. 59 (RAG.) S. 194 ff.

[72]) Die Wiedereinstellungsklausel (ebenso wie das Maßregelungsverbot) kann sowohl schuldrechtliche wie normative Wirkung haben. Letzteres ist dann der Fall, wenn Einzelarbeitsverträge zwar gekündigt, aber noch nicht abgelaufen sind. Schuldrechtlich ist die Wiedereinstellungsklausel gegenüber Arbeitnehmern, deren Arbeitsverträge bereits erloschen sind. Ob die Wiedereinstellungsklausel mit rückwirkender normativer Kraft vereinbart werden kann, so daß sie auch bereits abgelaufene Einzelarbeitsverträge automatisch neu entstehen lassen kann, ist bestritten. Die herrschende Lehre, insbesondere das Reichsarbeitsgericht, hat die Frage verneint. Vgl. Urt. RAG. v. 26. 1. 29 (199/28); Bensh. Samml. 5 Nr. 93 (RAG.) S. 199 ff.; Urt. RAG. v. 26. 1. 29 (414/28) RAG. 3, 137 ff. Nr. 38 = Bensh. Samml. 5 Nr. 28 (RAG.) S. 97 ff.; Urt. RAG. v. 26. 1. 29 (231/28) RAG. 3, 140 Nr. 36 = Bensh. Samml. 5, Nr. 52 (RAG.) S. 190 ff.; Urt. RAG. v. 26. 1. 29 (535/28) Bensh. Samml. 5 Nr. 51 (RAG.) S. 185 ff.; Urt. RAG. v. 8. 2. 30 (393/29) RAG. 5, 125 ff. Nr. 28 = Bensh. Samml. 8 Nr. 46 (RAG.) S. 227 ff. Urt. RAG. v. 8. 2. 30 (380/29) Bensh. Samml. 8 Nr. 45 (RAG.) S. 223 ff.; Kaskel—Dersch, Arbeitsrecht S. 92.

[73]) Vgl. die in Anm. 1 S. 50 genannten, im Anschluß an das Urteil des RAG. im Ruhreisenstreit (Urt. RAG. v. 22. 1. 29 (613/28) RAG. 3, 178 ff. Nr. 45 = Bensh. Samml. 5 Nr. 50 (RAG.) S. 167 verfaßten Aufsätze Hoenigers.

spruch rechtlich irrelevant; aus ihm sei keine Durchführungs- und keine Friedenspflicht entstanden. Insofern sei die gesetzliche Fiktion, die den für verbindlich erklärten Schiedsspruch in seinen Rechtsfolgen einem freiwillig abgeschlossenen Tarifvertrag völlig gleichstelle, unzutreffend.

Vorstehende Ansicht Hoenigers hat namentlich von Boehmer[74]), Nipperdey[75]) und neuerdings von Nikisch[76]) Widerspruch erfahren. Diese Schriftsteller stellen den sogenannten Zwangstarif dem freiwillig abgeschlossenen Tarifvertrag gleich. Boehmer stellt für die Frage der Realisierungspflicht eines jeden Tarifvertrages auf das Vorhandensein einer Wiedereinstellungsklausel ab, während nach Hoeniger die Wiedereinstellungsklausel lediglich das Maßregelungsverbot betrifft, mit der eigentlichen Realisierungspflicht aber nichts zu tun hat. Nipperdey sieht in dem Nichtabschluß von Einzelarbeitsverträgen nach Verbindlichkeitserklärung eines Schiedsspruches eine Verletzung der Friedenspflicht, es sei denn, der Nichtabschluß erfolge nachgewiesenermaßen nicht aus Kampfzwecken.

Vergegenwärtigt man sich, was im Laufe dieser Erörterung zu zeigen sein wird, daß das Bestehen einer Rechtspflicht aus dem Tarifvertrag wesentlich für die Verpflichtung der wirtschaftlichen Vereinigung, den Tarifvertrag zu liquidieren, ist, so erhellt, welche Tragweite die Lehre Hoenigers für die hier zu behandelnde Frage hat. Denn es kann der Fall eintreten, daß die Mitglieder einer wirtschaftlichen Vereinigung im Arbeitskampf stehen und daher keine Arbeitsverträge mit Mitgliedern der Gegenpartei bestehen. Wenn jetzt nach Verbindlichkeitserklärung eines Schiedsspruches, jedoch vor Abschluß irgendwelcher Einzelarbeitsverträge eine wirtschaftliche Vereinigung ihre Auflösung beschließt, so würde nach Hoeniger in diesem Zeitpunkt auf der wirtschaftlichen Vereinigung noch keine Rechtspflicht lasten, die ihren Fortbestand in Liquidation veranlassen müßte; denn die Friedens- und Durchführungspflicht besteht nach der Ansicht Hoenigers nicht, bevor der Tarifvertrag durch Abschluß von Einzelarbeitsverträgen realisiert, d. h. mit wirklichem Leben erfüllt ist; hierzu jedoch ist nach Hoeniger die wirtschaftliche Vereinigung nicht verpflichtet. Folgt man also der Lehre Hoenigers, so müßte man hier eine Unterscheidung zwischen freiwilligen Tarifverträgen und realisierten „Zwangstarifen" einerseits und nicht realisierten „Zwangstarifen", oder besser für verbindlich erklärten Schiedssprüchen, andererseits treffen.

---

[74]) NZfAR. 1929 Sp. 525 ff., 725 ff.

[75]) Anm. zu Urt. RAG. v. 22. 1. 1929 (613/28) Bensh. Samml. 5 Nr. 50 (RAG.) S. 167 ff.; ebenda S. 259 ff.; NZfAR. 1929 Sp. 747.

[76]) Friedenspflicht, Durchführungspflicht u. Realisierungspflicht S. 79 ff., 117.

Der Ansicht Hoenigers ist jedoch nicht beizutreten. Die Streitfrage zwischen Hoeniger und Boehmer darüber, ob die Realisierungspflicht und die durch eine Wiedereinstellungsklausel begründete Pflicht sich decken, wie Boehmer meint, oder ob sie vollständig verschiedene Leistungen betreffen, wie Hoeniger behauptet, kann hier dahingestellt bleiben. Insofern scheint mir jedenfalls Hoeniger beizupflichten zu sein, als bei freiwillig abgeschlossenen Tarifverträgen auch ohne Vereinbarung einer Wiedereinstellungsklausel eine Realisierungspflicht ohne weiteres gegeben ist. Sie folgt aus den elementarsten Grundsätzen des Vertragsrechtes. Bejaht man aber für den freiwillig abgeschlossenen Tarifvertrag die Realisierungspflicht ohne Rücksicht auf das Bestehen einer Wiedereinstellungsklausel, so muß man sie notwendig auch für den durch Verbindlichkeitserklärung eines Schiedsspruches zustande gekommenen Tarifvertrag bejahen. Denn beide Tarifverträge stehen sich nach der klaren Gesetzesbestimmung des Art. I § 6 Abs. 3 Schlichtungsverordnung in ihren Rechtsfolgen völlig gleich.[77]) Die Gleichstellung des sogenannten Zwangstarifs mit dem freiwillig zustande gekommenen Tarifvertrag ist aber nur dann vollständig durchgeführt, wenn der Zwangstarif dem freiwilligen Tarifvertrag auch bezüglich der Pflichten angeglichen wird, die für diesen aus den typischen Vertragsgrundsätzen über Treu und Glauben folgen. Allerdings entsteht hier ein innerer Widerspruch, denn die Grundsätze über Treu und Glauben stehen in engstem Zusammenhang mit dem Prinzip der Vertragsfreiheit. Gerade dieses ist aber beim Zwangstarif aufgegeben.

Dennoch kann man nicht umhin, den Zwangstarif auch in diesen Punkten dem freiwillig zustande gekommenen Tarifvertrag gleich zu behandeln. Die Wirkungen einer Verbindlichkeitserklärung sind nach der herrschenden Theorie die eines Ersatzaktes.[78]) Die fehlende Zustimmung der einen Tarifvertragspartei wird fingiert. Wenn nun hierbei innerliche Widersprüche zutage treten, so liegt das notwendig im Wesen der hier zur Anwendung gelangten Fiktion begründet, welches darin besteht, daß an einen bestehenden Tatbestand die Rechtsfolgen eines anderen, nicht wirklich bestehenden, sondern nur „fingierten" Tatbestandes geknüpft werden. Sieht man dagegen in der Verbindlichkeitserklärung eines Schiedsspruches nicht einen Ersatzakt, sondern die unmittelbare Gestaltung eines

---

[77]) Vgl. Urteil RG. in JW. 1927 S. 2363; Urt. RAG. v. 18. 10. 30 (102/30) RAG. 6, 258 ff. Nr. 55 = Bensh Samml. 10 Nr. 62 (RAG.) S. 252 ff.

[78]) Vgl. hierzu Urt. RG. v. 25. 5. 27 in RArbBl. AT. 1927, 363 ff. Nr. 68; JW. 1927 S. 2363; RG. 115, 179; Kaskel-Dersch, Arbeits-Recht S. 418; (Hueck)-Nipperdey, Lehrb. II S. 454; Hoeniger in JW 1929 S. 1273; Berg, Der Zwangstarif S. 14 ff., 22 ff.

Vertragsverhältnisses kraft eines Staatsaktes[79]), so muß man ebenfalls einem solchen Staatsakt die Fähigkeit zugestehen, ein Tarifverhältnis zu schaffen, das die gleichen Rechte und Pflichten äußert, wie sie durch einen freiwilligen Vertragsschluß geschaffen werden können.

Wir stellen also fest, daß jeder Tarifvertrag ohne Rücksicht auf seinen Entstehungsgrund die oben genannten Pflichten für jede der an ihm beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen schafft.

Die Ausgestaltung des Tarifvertrages als eines schuldrechtlichen Vertragsverhältnisses entspricht dem Grundgedanken des Tarifrechts, den wirtschaftlichen Vereinigungen (bzw. einzelnen Arbeitgebern) die möglichste Autonomie bei der kollektiven Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu gewähren, andererseits ihnen aber auch die Verantwortung für die getroffenen Abmachungen aufzubürden. Die geeignete Rechtsform hierfür war die schuldrechtliche Bindung der wirtschaftlichen Vereinigungen (bzw. der einzelnen Arbeitgeber) an die von ihnen getroffene Regelung der Arbeitsbedingungen im Wege des gegenseitigen Vertrages.

Die Rechte und Pflichten, die aus diesem gegenseitigen Vertrag, dem Tarifvertrag, entspringen, sind auch in ihrer praktischen Wirkung nicht zu unterschätzen. Die eingewurzelte Treue zu Verträgen und die Gefahr der Haftung für Vertragsbruch sind eine starke Gewähr dafür, daß die Vertragsparteien den Tarifvertrag einhalten und im Wege des Verbandszwanges ihre Mitglieder zur Innehaltung der Tarifnormen anhalten. So trägt die schuldrechtliche Wirkung des Tarifvertrages zur Wirkung der Tarifnormen für die einzelnen Beteiligten wesentlich bei.[80])

Wenn daher auch der Tarifvertrag seine große wirtschafts- und rechtspolitische Bedeutung erst durch seine Ausgestaltung mit der normativen Wirkung erlangt hat, so darf darüber doch nicht seine eigentliche Natur als schuldrechtlicher Vertrag verkannt, oder der schuldrechtlichen Wirkung eine mindere Bedeutung zugemessen werden, als ihr nach dem oben Gesagten in Wirklichkeit zukommt. Die Ansicht Molitors[81]), die schuldrechtliche Seite des Tarifvertrages sei nur Reflex der normativen Wirkung, sie habe dieser gegenüber keine selbständige Bedeutung, sondern gehe mit dieser unter, ihr Vorhandensein sei daher für die Frage der Liquidationspflichtigkeit des Tarifvertrages ohne Belang, ist demnach abzulehnen. Es

[79]) Man neigt neuerdings mehr zu dieser Auffassung des Wesens der Verbindlichkeitserklärung, vgl. das in der vorigen Anm. genannte Schrifttum.

[80]) Vgl. RG. 111, 176; Urt. RAG. v. 30. 1. 29 (205/28) Bensh Samml. 5 Nr. 68 (RAG.) S. 280 ff. Urt. RAG. v. 13. 2. 32 (241/31) RAG. 10, 258 ff. Nr. 51 = Bensh. Samml. 14 Nr. 138 (RAG.) S. 595 ff.

[81]) Komm. zur TarVO. S. 98 ff.; JW. 1932 S. 3493 Anm. zu 29.

hieße das Wesen des Tarifvertrages mißverstehen, wollte man in ihm lediglich eine Normsetzung, eine Quelle objektiven Rechts und nicht zugleich ein Schuldverhältnis sehen. Zu einer solchen Verkennung des Tarifvertrages trägt die herkömmliche Teilung des Tarifvertrages in einen normativen „Teil" und einen schuldrechtlichen „Teil" bei. Dieser Sprachgebrauch ist zum mindesten ungenau und irreführend.[82]) Er erweckt den Eindruck, als zerfiele der Tarifvertrag in zwei selbständige Teile, von denen dann dem normativen Teil die entscheidende Bedeutung zukommt, während der obligatorische Teil nur nebensächlichen Hilfsfunktionen dient. Richtig ist dagegen, daß der Tarifvertrag ein einheitliches unteilbares Ganzes bildet, das zwei Wirkungen äußert, nämlich eine normative und eine schuldrechtliche Wirkung.

Die Frage, ob die Abwicklung der Rechte und Pflichten eines Tarifvertrages im Rahmen des Liquidationszweckes liegt oder nicht, erfordert eine Erörterung des Begriffs „Liquidationszweck".[83])

Unter dem Zweck der Liquidation wird allgemein in der Literatur und Rechtsprechung die Aufgabe des Vereins verstanden, nach erfolgtem Auflösungsbeschluß seine Gläubiger zu befriedigen und das überschüssige Vermögen an die Anfallsberechtigten zu verteilen.[84])

Es zeigt sich jedoch bei der Betrachtung liquidationsrechtlicher Probleme immer wieder, daß die herrschende Meinung in der praktischen Behandlung solcher Probleme an ihrer Definition des Liquidationszwecks als einer doppelten Aufgabe nicht festhält, sondern meist nur die letzte Aufgabe der Liquidation, die Verteilung des Vermögens, berücksichtigt.[85]) Allein diesem Zweck ordnet sie alle Obliegenheiten der Liquidation unter; nur soweit Rechtshandlungen diesem Zweck zu dienen bestimmt sind, hält sie den Verein für fortbestehend und für rechtsfähig. Veranlassung für diese Ansicht

[82]) Vgl. Urt. RAG. v. 13. 2. 32 (241/31) RAG. 10, 258 ff. Nr. 51 = Bensh. Samml. 14 Nr. 138 (RAG.) S. 595 ff.; Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, 4. Aufl. S. 46.

[83]) Es genügt nicht, den Tarifvertrag für ein laufendes Geschäft der Vereinigung zu erklären und daraus allein seine Liquidierbarkeit zu folgern, wie dies viele tun. Mit der Bezeichnung „laufendes Geschäft" allein ist nichts gewonnen. Nicht alle laufenden Geschäfte sind abzuwickeln, sondern eben nur die, die zur Erreichung des Liquidationszwecks dienen. Um festzustellen, ob der Tarifvertrag ein solches laufendes Geschäft ist, muß man vorher den Zweck der Liquidation ermitteln.

[84]) Vgl. v. Tuhr, Allgem. Teil, I, 1 S. 568; Enneccerus-Nipperdey, Lehrb. I, S. 329; Planck-Strohal, Komm. § 47 Anm. 3; v. Staudinger-Riezler, Komm. § 47, Anm. 3; Wimpfheimer, a.a.O. S. 26; Urt. RAG. v. 26. 10. 29 (47/29) RAG. Entsch. 5, 1 ff. Nr. 1 = Bensh. Samml. 8 Nr. 29 (RAG.) S. 128 ff.

[85]) Vgl. die S. 45/7 angegebene Rechtsprechung und Literatur; ferner RG. 28, 362 und für die Frage des Tarifvertrages Hueck in JW. 1930, S. 3498 Anm. 1 a und Schaefer, a.a.O. S. 14, 17.

geben zum Teil sprachliche Gründe, indem der Ausdruck Liquidation allzu wörtlich, als Flüssigmachung des Vereinsvermögens zum Zwecke seiner Aufteilung unter die Anfallsberechtigten verstanden wird. Ferner hat die Fassung der verschiedenen Gesetze[86]), die die Liquidation einer Körperschaft behandeln, zu der Vermutung Anlaß gegeben, daß auch der Gesetzgeber bei der Regelung der Liquidation den Zweck der Vermögensverteilung nicht nur als den letzten endgültigen, sondern auch als den einzigen Liquidationszweck ansah[87]), daß er dagegen der Aufgabe, die Gläubiger zu schützen, keine selbständige Bedeutung beigemessen hat; diese Aufgabe hält man daher für eine dem eigentlichen Liquidationszweck untergeordnete, indem man in den Vorschriften über die Gläubigerbefriedigung (§ 49 ff. BGB) lediglich technische Anweisungen der Liquidatoren für die Vornahme der Liquidation des Vermögens sieht. Die herrschende Meinung fragt daher in allen Fällen, die die Befriedigung der Gläubiger des Vereins betreffen, nach dem Vorhandensein von Vermögen des Vereins, da es nach der herrschenden Meinung hiervon abhängt, ob überhaupt ein Liquidationszweck erfüllbar ist und der Verein zu diesem Zwecke fortbesteht. Ein Fortbestand wird dagegen von der herrschenden Meinung von vornherein dann verneint, wenn kein Vermögen vorhanden und verteilbar ist.

Auch das Reichsarbeitsgericht[88]) und die ihm zustimmenden Schriftsteller[89]) haben die herrschende Auffassung über den Umfang des Liquidationszweckes der Behandlung der Frage, ob die Abwicklung der Rechte und Pflichten eines Tarifvertrages im Rahmen des Liquidationszweckes liege, zu Grunde gelegt und mußten von diesem Standpunkt aus zu einer Verneinung der Frage gelangen.

Vom Standpunkt jener Ansicht aus bedürfen nur solche Rechte und Pflichten der Abwicklung in der Liquidation, die einen unmittelbaren Vermögenswert, der flüssig gemacht und an die Anfallsberechtigten verteilt werden kann, besitzen. Rechte und Pflichten, die von vornherein die Vermögenslage des Vereins nicht beeinflussen können, sind dagegen von der Liquidation ausgeschlos-

---

[86]) Die Vorschriften des BGB. über Liquidation sind den anderen Gesetzen, die eine Liquidation behandeln (HGB., GenGes., GmbH-Ges. usw.) nachgebildet. Die Ergebnisse der an diese Gesetze sich schließenden Theorie und Praxis sind daher auch für das BGB. verwertbar. Vgl. v. Staudinger-Riezler, Komm. § 47 Anm. 5; Motive zum BGB. I, S. 113.

[87]) Vgl. z. B. §§ 87, Abs. 2, 93 b Abs. 4, 98 Abs. 2 Gen. Ges.

[88]) Urt. RAG. v. 13. 2. 32 (241/31) RAG. 10, 258 ff. Nr. 51 = Bensh. Samml. 14 Nr. 138 (RAG.) S. 595 ff.

[89]) Vgl. Hueck in JW. 1930 S. 3498 Anm. 1 A; Schaefer, a.a.O. S. 14, 17 Vgl. auch Stoll Anm. zu Urt. RAG. v. 13. 2. 32 (241/31) in Bensh. Samml. 14 Nr. 138 (RAG.) S. 595 ff.; ebenda S. 602.

sen.[90]) Zu diesen Rechten und Pflichten gehören aber die des Tarifvertrages, denn diese sind in gewisser Weise höchst-persönlicher Natur; sie knüpfen an eine besondere persönliche Eigenschaft ihres Trägers, des Vereins, an, nämlich an seine Tariffähigkeit, und sind zur Uebertragung oder sonstigen Verwertung nicht geeignet.[91]) Solche Rechte und Pflichten kommen für eine Umsetzung in Geld und eine Verteilung unter die Anfallsberechtigten von vornherein nicht in Frage. Sie brauchen daher nach jener Auffassung vom Liquidationszweck nicht abgewickelt zu werden.

Das Ergebnis, zu dem das Reichsarbeitsgericht gelangt ist, nämlich der Untergang des Tarifvertrages im Falle eines Auflösungsbeschlusses einer an ihm beteiligten wirtschaftlichen Vereinigung, ist jedoch von vielen, und selbst von solchen Schriftstellern, die dem Reichsarbeitsgericht in der Begründung folgen, mißbilligt worden.[92]) Gegen das Ergebnis ist eingewendet worden, es widerspreche dem Grundsatz der Vertragstreue, lasse eine Umgehung des gesetzgeberischen Willens, den Arbeitsfrieden auf längere Zeit zu sichern, zu und ermuntere tariffeindliche Parteien geradezu, auf diesem Wege einen lästigen Tarifvertrag abzuschütteln.[93])

Selbst das Reichsarbeitsgericht erkennt in dem Urteil vom 13. 2. 32[94]) an, daß das Ergebnis eine Lücke im Gesetz aufzeige, die aber nur durch den künftigen Gesetzgeber ausgefüllt werden könne.

Lutz Richter[95]), Nipperdey[96]), v. Ungern-Sternberg[97]) und Gross[98]) haben dem unbefriedigenden Ergebnis in der Weise abzuhelfen gesucht, daß sie eine Verpflichtung des Vereins annehmen, jegliches Aktivvermögen, also auch höchst persönliche Rechte

[90]) Vgl. v. Tuhr, I, 1 S. 564 Fußn. 33; Staub-Pinner, Komm. zum HGB., § 145 Anm. 3: „Auf rein persönlicher Grundlage beruhende Rechte gehen unter"; RG. 87, 408; ferner Schaefer, a.a.O. S. 17; Stoll in JW. 1930 S. 3502 Anm. B zu 1.

[91]) Vgl. Urt. RAG. v. 26. 10. 29 (47/29) RAG Entsch. 5, 1 ff. Nr. 1 = Bensh. Samml. 8 Nr. 29 (RAG.) S. 128 ff.; Urt. RAG. vom 13. 2. 32 (241/31) RAG. 10, 258 ff. Nr. 51 = Bensh. Samml. 14 Nr. 138 (RAG.) S. 595 ff.; Schaefer, a.a.O. S. 19.

[92]) Vgl. die Uebersicht in § 4.

[93]) Vgl. inbes. Stoll Anm. zu Urt. RAG. v. 13. 2. 32 (241/31) in Bensh. Samml. 14 Nr. 138 S. 602 ff. und ArchZiv Prax. 133, S. 78 ff.; Hessel, NZfAR. 1930 Sp. 479 ff.

[94]) Urt. RAG. v. 13. 2. 32 (241/31) in RAG. Entsch. 10, 258 ff. Nr. 51 = Bensh. Samml. 14 Nr. 138 (RAG.) S. 595 ff.; ähnlich Sitzler-Goldschmidt. Tarifvertragsrecht S. 34 und Potthoff, ArbRecht 1930 S. 218.

[95]) Materialblätter 1929 S. 115 und 1930 S. 145 ff.

[96]) Anm. zu Urt. RAG. v. 26. 10. 29 (47/29) in Bensh. Samml. 8 Nr. 29 S. 140.

[97]) a.a.O. S. 16.

[98]) Kartenauskunftei, v. 7. 4. 30.

und Pflichten, zu liquidieren. Sie rechnen insbesondere auch die Verpflichtungen zum Vermögen.

Auch dieser Lösungsversuch kann jedoch nicht befriedigen. Was die aus dem Tarifvertrag für den Verein entstandenen Rechte betrifft, so wäre es widersinnig, den Verein, der seinen sofortigen Untergang wünscht, auf Grund von Rechten, die dem Verein zustehen und für ihn einen Rechtsvorteil bedeuten, zu seinem Fortbestand zu zwingen.

Die Erfüllung der tariflichen Pflichten läßt sich aber nicht dem Liquidationszweck: Flüssigmachung und Verteilung des Vermögens unterordnen. Denn das Vermögen einer Person umfaßt nur die Aktiva, nicht auch die Passiva. Die von Richter, Nipperdey, v. Ungern-Sternberg und Gross vertretene Ansicht, das Vermögen umfasse Aktiva und Passiva, traf für den gemeinrechtlichen Vermögensbegriff zu, ist aber für den heute geltenden Vermögensbegriff nicht mehr berechtigt.[99]) Im Sinne dieses Vermögensbegriffes sind die Verpflichtungen nicht Teile, sondern Belastungen des Vermögens.

Stoll[100]) hat die Frage aufgeworfen, ob nicht ein Auflösungsbeschluß, der in der Absicht, einen Tarifvertrag zum Untergang zu bringen, gefaßt worden sei, das Gesetz umgehe, unsittlich und daher nach § 138 BGB nichtig sei, falls man mit dem Reichsarbeitsgericht annehmen will, daß der Auflösungsbeschluß den Tarifvertrag zum Untergang bringe.

Dieser Ansicht kann m. E. aus folgendem Grunde nicht zugestimmt werden. Soll ein Rechtsgeschäft wegen seiner sittenwidrigen Rechtsfolge nichtig sein, so muß es sich um eine Rechtsfolge handeln, die die objektive Rechtsordnung unmittelbar an die Willenserklärung des Erklärenden als die diesem Rechtsgeschäft typische Rechtsfolge knüpft. Die unmittelbare Rechtsfolge des Auflösungsbeschlusses der wirtschaftlichen Vereinigung ist deren Auflösung. Diese Rechtsfolge ist zweifellos nicht sittenwidrig. Der Untergang des Tarifvertrags dagegen, der nach Ansicht Stolls sittenwidrig ist, ist keine unmittelbare, zu diesem Rechtsgeschäft gehörige Rechtsfolge des Auflösungsbeschlusses, sondern nur eine weitere, mittelbare Folgeerscheinung des Auflösungsbeschlusses. Wenn die wirtschaftliche Vereinigung den Auflösungsbeschluß im Hinblick auf diese weitere Rechtsfolge gefaßt hat, so mag der Beweggrund der wirtschaftlichen Vereinigung bei Vornahme des Rechtsgeschäfts sittenwidrig gewesen sein. Die Sittenwidrigkeit des Beweggrundes

[99]) Vgl. Enneccerus-Nipperdey, Lehrb. I, 399, der in Fußn. 10 daselbst für den im BGB. geltenden Vermögensbegriff auf § 45 BGB. verweist. Vgl. Schaefer a.a.O., S. 14.

[100]) Anm. zu Urt. RAG. v. 13. 2. 32 (241/31) in Bensh Samml. 14, Nr. 138, S. 602 ff.

macht aber den Auflösungsbeschluß nicht nichtig. Nach den Motiven[101]) zum BGB hat die subjektive Seite für die Frage der Sittenwidrigkeit des Rechtsgeschäfts völlig auszuscheiden. Selbst wenn man aber nicht so weit geht, und die Beweggründe für die Wertung des gesamten Tatbestandes berücksichtigt, ist doch zu sagen, daß die Verwerflichkeit des Beweggrundes allein ein Handeln, das objektiv berechtigt ist, noch nicht zu einem sittenwidrigen macht.[102])

Es kann kein Zweifel bestehen, daß das Ergebnis, zu dem das Reichsarbeitsgericht und die ihm zustimmenden Schriftsteller gelangen, unbefriedigend ist, da es den Willen des Gesetzgebers des Arbeitsrechts durchkreuzt und gegen den Grundsatz der Vertragstreue verstößt. Bevor wir ein billigeres Ergebnis im Wege der Rechtsanalogie zu erreichen suchen, wie Stoll[103]) dies vorschlägt, oder gar eine Lösung der Frage dem Gesetzgeber überlassen, müssen wir prüfen, ob nicht doch die unmittelbare Anwendung der Liquidationsvorschriften uns zu einem anderen Ergebnis führen kann.

Die Ansicht des Reichsarbeitsgerichts beruht, wie wir festgestellt haben, auf der herrschenden Auffassung des Liquidationszwecks als der Aufgabe, das vorhandene Vermögen zu verflüssigen und an die Anteilsberechtigten überzuleiten. Aus dieser Beschränkung des Liquidationszweckes auf die Vermögensverteilung erwachsen jedoch allenthalben Schwierigkeiten, die die Richtigkeit der herrschenden Meinung in Zweifel ziehen. Von diesen Schwierigkeiten gibt die Behandlung der Frage, ob ein Gläubiger, der nach Ablauf des Sperrjahres und nach Verteilung des Vermögensüberschusses an die Anteilsberechtigten mit Ansprüchen hervortritt, solche geltend machen kann, ein anschauliches Bild. Klagt nämlich der Gläubiger gegen einen Verein[104]), so erhebt sich sofort die Frage, ob der Verein für diesen Prozeß noch parteifähig ist, da er doch nach Beendigung der Liquidation fortgefallen ist. Die Frage wird von den meisten[105]) dahin beantwortet, daß der Verein noch fortbesteht, da er noch Vermögen besitze. Als Vermögen komme entweder ein Regreßanspruch gegen die Liquidatoren in Frage, wenn diese ihre Pflicht verletzt haben, oder vor allem ein Bereicherungsanspruch gegen die Anfallsberechtigten, da diese nur An-

[101]) Vgl. Mot. I, 211.

[102]) Komm. v. RGR., § 138, Anm. 1.

[103]) Anm. zu Urt. RAG. v. 13. 2. 32 (241/31) in Bensh. Samml. 14, Nr. 138, S. 602 ff.

[104]) Oder eine Aktiengesellschaft, eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung, eine Genossenschaft usw.

[105]) Vgl. v. Tuhr, Allgem. Teil, I 1 S. 572; v. Staudinger-Riezler, Komm. § 51 Anm. 11; Planck-Strohal, § 53 Anm. 5. und 4.; RG. 92, 82; 109, 391; JW. 06, S. 40 No. 52; Seuff. Arch. Bd. 80 No. 107; KG. Rechtspr. der OLG., 38, 194 unter Abweichung von KG. in RIA. 14, 62 und KGl. 31, A 270.

spruch auf den objektiv vorhandenen Vermögensüberschuß hätten und um den Betrag, der ihnen zu viel ausgezahlt worden sei, ungerechtfertigt bereichert seien. Andere halten die Anfallsberechtigten für unmittelbar bereichert und geben den Gläubigern einen Bereicherungsanspruch gegen die Anfallsberechtigten.[106]) Eine dritte Meinung lehnt jeden Anspruch der Gläubiger ab.[107])

M. E. sind alle diese Lösungsversuche ungenügend. Die Ablehnung jeglicher Ansprüche der Gläubiger nach Ablauf des Sperrjahrs ist zwar von dem Standpunkt, den die herrschende Lehre bezüglich des Umfanges des Liquidationszwecks einnimmt, aus konsequent, aber im Ergebnis unbillig. Das Sperrjahr bedeutet keine Ausschlußfrist.[108])

Ein Anspruch der Gläubiger gegen die Anfallsberechtigten selbst scheitert daran, daß diese nicht unmittelbar auf Kosten der Gläubiger bereichert sind.[109]) Es ist zudem zumindestens fraglich, ob die Anfallsberechtigten überhaupt ungerechtfertigt bereichert sind, wenn nach Ablauf der Sperrjahrs das Vermögen ordnungsgemäß verteilt worden ist.[110])

Was den am meisten vertretenen Lösungsversuch anbelangt, der den Gläubigern einen Anspruch gegen den Verein gibt, der auf Grund seiner Ansprüche gegen die Liquidatoren oder gegen die Anfallsberechtigten als fortbestehend angesehen wird, so kann auch diese Lösung in der Begründung nicht befriedigen. Die Lösung bewegt sich im Kreise.[111]) Ein Anspruch des Vereins gegen die Liquidatoren oder die Anfallsberechtigten setzt doch erst voraus, daß die Gläubiger einen Anspruch gegen den Verein haben. Der Anspruch des Vereins gegen die Anfallsberechtigten wird jedoch für die Feststellung des Anspruchs der Gläubiger gegen den Verein unterstellt. Es wird also das, was zu beweisen ist, die conclusio, als praemissio genommen. Ueberdies ist der Anspruch des Vereins gegen die Anfallsberechtigten in dem praktisch wichtigsten Fall zweifelhaft, nämlich dann, wenn die Liquidatoren gewußt haben,

---

[106]) Vgl. Enneccerus-Nipperdey, Lehrb. I, S. 331; Oertmann Komm. § 52 Anm. 4 a; Oberwinter, in Gruchots Beitr. 53, S. 769; v. Tuhr, Allgem. Teil I, 1 S. 572 Fußn. 61, aber nur wenn ein Anspruch gegen den Verein wegen § 814 BGB. nicht besteht.

[107]) Vgl. Berodmann, Aktienrecht, § 301 Anm. 4 c; Hachenburg, Komm. zum GmbH-Ges. § 73 Anm. 21; v. Staudinger-Löwenfeld, Komm. 5. bis 6. Aufl. 1910, § 51 Anm. 4.

[108]) Vgl. RG. 109, 391.

[109]) Vgl. v. Staudinger-Riezler, Komm. § 51, Anm. 4.

[110]) Vgl. Staub-Pinner, Komm. z. HGB. § 301, Anm. 12, § 217 Anm. 20; Hachenburg, Komm. z. GmbH-Ges. § 77 Anm. 11.

[111]) Vgl. Brodmann, Aktienrecht § 301, Anm. 4 c.

daß sie zu der Auszahlung nicht verpflichtet seien. In diesem Fall greift § 814 BGB Platz.[112])

Es besteht jedoch kein Anlaß, das Ziel, den Fortbestand des Vereins und damit die Möglichkeit, Ansprüche gegen ihn zu erheben, auf einem so konstruierten Wege zu suchen, wie es das Reichsgericht und die herrschende Lehre tun. Eine klare und einfache Lösung ergibt sich, sobald man mit dem Begriff des Liquidationszwecks, wie er überall definiert wird, ernst macht und ihn tatsächlich für die Lösung praktischer Fragen verwendet. Jener Liquidationszweck ist, wie schon oben erwähnt, ein doppelter:

1. Die Vermögensverhältnisse des Vereins sollen in einer geordneten, die Rechte der Gläubiger wahrenden Weise abgewickelt werden.

2. Der hiernach verbleibende Vermögensüberschuß soll den Anfallsberechtigten ausgeantwortet werden.

Beide Zwecke stehen selbständig nebeneinander. Die Liquidation muß um eines jeden von ihnen willen stattfinden. Auch wenn nur der erste Zweck, die Gläubigerbefriedigung, gegeben ist, besteht der Verein ohne Rücksicht darauf fort, ob die Erfüllung des zweiten Zwecks, die Vermögensverteilung, praktisch in Frage kommt. Für den oben besprochenen Fall würde hieraus folgen, daß der Gläubiger, der noch einen unerfüllten Anspruch gegen den Verein hat, auf jeden Fall ihn gegen den Verein einklagen kann, da dieser bis zur Erledigung aller seiner Verpflichtungen fortbesteht. Der Versuch, aus praktischen Gründen auf diesem Wege das Ziel, die Parteifähigkeit des verklagten Vereins, zu erreichen, klingt deutlich in den Entscheidungen des Reichsgerichts in Seuff.Arch. 80, Nr. 107, und JW. 1906, 40, Nr. 52, an.

Die doppelte Zweckbestimmung der Liquidation findet auch in ihrem inneren Wesen ihre Rechtfertigung. Sie entspricht dem überall im Recht geltenden Grundsatz, auf den besonders Stoll[113]) zutreffend hingewiesen hat, daß kein Rechtsträger fortfallen kann, ohne daß für den Fortbestand seiner Rechte und Pflichten oder deren Ueberleitung auf andere Personen im Interesse der Gläubiger gesorgt ist.[114]) Diese Aufgabe bliebe im Falle der Auflösung eines Vereins unerfüllt, wenn die Liquidation des Vereins nur der Verteilung des vorhandenen Vermögens an die Anfallsberechtigten,

[112]) Enneccerus-Nipperdey, Lehrb. I, S. 331; v. Tuhr, Allgem. Teil I, 1 S. 572.

[113]) ArchZivPrax. 133, 85; Anm. zu Urt. RAG. v. 13. 3. 32 (241/31) Bensh. Samml. 14, Nr. 138, S. 602 ff.

[114]) Vgl. Mot. z. BGB. I, 109; RG. 5, 7; Planck-Strohal, § 45, A. 1; Oertmann, § 45, A. 3, ββ.

nicht auch zugleich der Sicherung und Befriedigung seiner Gläubiger dienen würde. Die Erfüllung der Verbindlichkeiten würde nicht nur von der Zufälligkeit abhängig gemacht werden, ob der Verein zum Zwecke der Vermögensverteilung fortbesteht; sie würde unter Umständen überhaupt in Frage gestellt sein, da die Erfüllung von Verbindlichkeiten, die die Vermögenslage des Vereins nicht berühren, stets außerhalb des Liquidationszwecks liegen würde. Da nämlich der Verein nur in der Begrenzung auf den Liquidationszweck fortbesteht, würde dem Verein für die Erfüllung solcher Verbindlichkeiten die Rechtsfähigkeit fehlen.

Daß die Gläubigerbefriedigung Liquidationszweck ist, zeigt auch die zwingende Natur der Liquidationsvorschriften. Gerade hierdurch unterscheidet die Liquidation des Vereins sich von der Auseinandersetzung der Gesellschafter einer Gesellschaft; die Auseinandersetzung ist im Gegensatz zu der Liquidation nicht zwingend vorgeschrieben, da sie nur der Vermögensverteilung, nicht auch dem Interesse der Gläubiger dient.

Der Umfang des Liquidationszwecks ist auch im Gesetz ausgesprochen. § 49, I BGB schreibt vor, daß die Liquidatoren die laufenden Geschäfte zu beendigen, die Forderungen einzuziehen, die Gläubiger zu befriedigen, das übrige Vermögen in Geld umzusetzen und den Ueberschuß an die Anfallsberechtigten auszuantworten haben. Diese Vorschrift umreißt die Aufgaben und den Zweck der Liquidation. Sie ist nicht lediglich eine Begrenzung der Vertretungsmacht der Liquidatoren in ihrem Verhältnis zum Verein. Aus dem engen Zusammenhang der Aufzählung des § 49, I BGB mit der Bestimmung des § 49, II BGB folgt, daß der in § 49 II BGB erwähnte Zweck der Liquidation in jener Aufzählung seinen Inhalt findet.[115])

Sieht man in der Befriedigung der Gläubiger einen selbständigen Zweck der Liquidation, so ergibt sich daraus, daß der Verein seine Verpflichtungen ohne Rücksicht auf den Charakter der einzelnen Verpflichtung zu erfüllen hat. Es ist vor allem unerheblich, ob die Verpflichtung vermögensrechtlicher Natur ist, ob sie die Vermögenslage des Vereins beeinflußt oder nicht. Auch Verpflichtungen, die nicht im Zusammenhang mit der Vermögenslage des Vereins stehen, also auch höchst-persönliche Pflichten, sind zu erfüllen, da die Erfüllung von Pflichten schlechthin im Zwecke der Liquidation liegt.

Die Erfüllung der Verpflichtungen hat in der vertragsgemäßen Form zu geschehen. Der Verein ist insbesondere bei Dauerver-

---

[115]) A. A. Schaefer, a.a.O., S. 17; Molitor, Komm. zu Tar. V. O., S. 191.

pflichtungen nicht berechtigt, vorzeitigen Abruf der Verbindlichkeit durch sofortige Kündigung oder dergleichen zu verlangen.[116])

Geht man davon aus, daß die Liquidation eines Vereins nicht nur die Aufgabe hat, das Aktivvermögen zu liquidieren und an die Anteilsberechtigten auszuantworten, sondern daneben den selbständigen Zweck, die Gläubiger zu befriedigen, verfolgt, so gelangt man — entgegen der Ansicht des Reichsarbeitsgerichts — zu dem Ergebnis, daß auch die Erfüllung der Pflichten aus einem Tarifvertrag im Rahmen des Liquidationszwecks liegt; denn nach dieser Auffassung des Liquidationszwecks ist die Natur der tariflichen Pflichten als höchst persönlicher, in keinem Zusammenhang mit der Vermögenslage des Vereins stehender Pflichten für die Frage ihrer Liquidierbarkeit unerheblich. Die wirtschaftliche Vereinigung ist demnach gehalten, einen Tarifvertrag, der zur Zeit ihres Auflösungsbeschlusses besteht, im Stadium der Liquidation zu beenden.

Die Verpflichtung der wirtschaftlichen Vereinigung, einen solchen Tarifvertrag abzuwickeln, folgt unmittelbar aus dem Gesetz. Der Ansicht Stolls[117]), daß dieses Ergebnis nur im Wege der Rechtsanalogie zu erreichen sei, ist nicht beizutreten.

Der Umfang des Liquidationszwecks ist im Gesetz nur grundsätzlich unter Aufzählung einer Reihe typischer Liquidationsgeschäfte geregelt. Als ein Liquidationsgeschäft, dessen Abwicklung zu den grundsätzlichen Aufgaben der Liquidation gehört, haben wir die Erfüllung der Verpflichtungen des Vereins erkannt. Dagegen entspricht es in keiner Weise dem Grundgedanken der Liquidation, diese auf das Vermögen des Vereins zu beschränken. Um nicht vermögensrechtliche Verpflichtungen des Vereins, wie es die Pflichten aus einem Tarifvertrag sind, dem Liquidationszweck unterzuordnen, bedarf es daher nicht der Erweiterung des Liquidationszwecks im Wege der Rechtsanalogie. Die Erfüllung der tariflichen Pflichten liegt vielmehr unmittelbar im Liquidationszweck. Wäre dies nicht der Fall und wäre der Liquidationszweck grundsätzlich auf die Abwicklung der Vermögensverhältnisse beschränkt, so wäre der besonders von Stoll hervorgehobene Grundsatz, daß kein Rechtssubjekt untergehen kann, ohne daß für den Fortbestand und die Entwicklung oder Ueberleitung seiner Rechte und Pflichten gesorgt ist, im Liquidationsrecht nicht anerkannt. Dann aber könnte dieser Grundsatz auch nicht im Wege der Rechtsanalogie verwandt

---

[116]) Die Bestimmungen der §§ 17 ff. Konkursordnung sind nicht entsprechend anwendbar. — Vgl. Enneccerus-Nipperdey, Lehrb. I, 330; v. Staudinger-Riezler, Komm., § 49. Anm. III, 1, a, Staub-Pinner, Komm. z. HGB. I, §§ 149, Anm. 4 a, 145, Anm. 4; RG. 5, 7; 9, 14; 24, 71.

[117]) Anm. zu Urt. RAG. v. 13. 2. 32 (241/31) in Bensh. Samml. 14, Nr. 138 (RAG.), S. 595 ebenda S. 602.

werden dürfen, um die Durchführbarkeit des Tarifvertrages im Stadium der Liquidation zu erreichen.

Gegenüber dem Ergebnis, daß der Tarifvertrag zu beendigen sei, greift nicht der vom Reichsarbeitsgericht[118]), Hueck[119]) und Schäfer[120]) erhobene Einwand durch, nur solche Rechte und Pflichten seien liquidierbar, die gegebenenfalls auch der Fiskus übernehmen könnte, wenn er nach § 45, III BGB Anfallsberechtigter sei. Der Fiskus komme aber niemals als Tarifvertragspartei in Frage.

Wenn der Tarifvertrag durch den Fiskus nicht abgewickelt werden könnte, so liegt das an der besonderen arbeitsrechtlichen Gestaltung des Tarifvertrages, der eine wirtschaftliche Vereinigung als Partei voraussetzt. Eine Unstimmigkeit kann sich praktisch hieraus nicht ergeben, da der Fiskus niemals als Rechtsnachfolger einer wirtschaftlichen Vereinigung, die ja ausschließlich den Interessen ihrer Mitglieder dient, in Frage kommt.[121])

Liegt die Beendigung des Tarifvertrages im Rahmen des Liquidationszwecks, so besteht die wirtschaftliche Vereinigung bis zur Beendigung des Tarifvertrages fort. Hiergegen hat das Reichsarbeitsgericht in dem Urteil vom 13. 2. 32[122]) das Bedenken geltend gemacht, der Fall des Auflösungsbeschlusses einer wirtschaftlichen Vereinigung könne nicht anders behandelt werden, als der Fall des (satzungmäßigen) Austritts sämtlicher Mitglieder. Wollte man in letzterem Fall die Mitglieder über den Zeitpunkt ihres Austritts hinaus als an den Tarifvertrag gebunden ansehen, so würde dieses Ergebnis nicht mit den Grundsätzen der Vertragsfreiheit vereinbar sein.

Der Fall des gleichzeitigen Einzelaustritts sämtlicher Mitglieder steht dem Fall des Auflösungsbeschlusses allerdings in rechtlicher Hinsicht durchaus gleich.[123]) Auch in diesem Fall träfe den Verein die Verpflichtung, vor seiner endgültigen Auflösung seine Gläubiger zu befriedigen und sein Vermögen zu liquidieren. Eine Beschränkung der Mitglieder in ihrer Vertragsfreiheit liegt hierin nicht, da die Verpflichtungen, die abgewickelt werden müssen, jedenfalls Verpflichtungen des Vereins, nicht solche der Mitglieder sind.

Dagegen ist die Frage zur prüfen, ob in dem Zwang der wirtschaftlichen Vereinigung, als solche bis zur Beendigung des Tarif-

---

[118]) Urt. RAG. v. 13. 2. 32 (241/31) RAG. Entsch. 10, 258 ff., Nr. 51 = Bensh. Samml. 14, Nr. 138 (RAG.), S. 595 ff.

[119]) JW. 1930, 3498, Anm. A zu 1.

[120]) a.a.O., S. 21.

[121]) Vgl. Stoll, Kartenauskunftei v. 30. 10. 31: Berufsverein, Auflösung.

[122]) Urt. RAG. v. 13. 2. 32 (241/31) RAG. Entsch. 10, 258, Nr. 51 = Bensh. Samml. 14, Nr. 138 (RAG.) S. 595 ff.

[123]) Vgl. Stoll, Anm. zu Urt. RAG. v. 13. 2. 32 (241/31) in Bensh. Samml. 14, Nr. 138, S. 602 ff.

vertrages fortzubestehen, ein unzulässiger Eingriff in die durch Art. 159 RVerf. geschützte Koalitionsfreiheit der Mitglieder gefunden werden kann.

Koalitionsfreiheit bedeutet die Freiheit des einzelnen, sich einer Koalition anzuschließen. In dieser sogen. positiven Koalitionsfreiheit ist der einzelne durch Art. 159 RVerf. geschützt. Koalitionsfreiheit kann aber noch ein weiteres bedeuten, nämlich die Freiheit des einzelnen, unorgansiert zu bleiben. Ob auch diese sogen. negative Koalitionsfreiheit unter den Schutz des Art. 159 RVerf. steht, ist im Schrifttum sehr bestritten.[124]) Das Reichsgericht und das Reichsarbeitsgericht haben die Frage bisher unentschieden gelassen, neigen aber doch wohl zu einer Ablehnung des Schutzes der negativen Koalitionsfreiheit.[125])

Man wird die Frage des Schutzes der negativen Koalitionsfreiheit durch Art. 159 RVerf. jedoch bejahen müssen. Die negative Koalitionsfreiheit ist das natürliche Gegenstück der positiven Koalitionsfreiheit. Beide sind nur zwei Erscheinungsformen eines einheitlichen Rechtes auf Schutz der Koalitionsfreiheit. Unzweifelhaft liegt in der positiven Koalitionsfreiheit nicht nur die Freiheit, sich einer Koalition anzuschließen, sondern vor allem die Freiheit in der

---

[124]) Die Frage bejahen u. a. Anschütz, Komm., Art. 159, Anm. 4; Anthes, in Der Arb. G. 1932, 27; Kaskel, Arbeitsrecht, 3. Aufl., S. 279. Verneinend u. a. (Hueck)-Nipperdey, Lehrb. II, 501 ff. Eingehende Literaturnachweise bei Anthes, a.a.O.

[125]) Das RAG. hatte sich mit der Frage der negativen Koalitionsfreiheit gelegentlich der Frage der Gültigkeit von sogen. Organisations- oder Absperrklauseln zu beschäftigen. Es hat die Entscheidung der Frage jedoch nicht von einer Bejahung oder Verneinung der Frage der negativen Koalitionsfreiheit abhängig gemacht, diese vielmehr dahingestellt gelassen, und im Hinblick auf den Schutz der positiven Koalitionsfreiheit, die das berechtigte Expansionsstreben der Koalition schütze, die Absperrklauseln für zulässig erachtet, soweit sie nicht den einzelnen Arbeitnehmer mit unerlaubten Mitteln in rechtswidriger, unsozialer Weise schädige. In diesem Falle liege ein Verstoß gegen die guten Sitten vor. Vgl. Urt. RAG. v. 23. 1. 29 (328/28) RAG. 3, 125 ff., Nr. 31 = Bensh. Samml. 5, Nr. 65 (RAG.), S. 253 ff.; Urt. RAG. v. 24. 4. 29 (550/28) RAG. 4, 19 ff. Nr. 5 = Bensh. Samml. 6, Nr. 107 (RAG.), S. 427 ff.; Urt. RAG. v. 6. 11. 29 (264/29) Bensh. Samml. 7, Nr. 92 (RAG.), S. 404; Urt. RAG. v. 16. 4. 30 (482/29) Bensh. Samml. 9, Nr. 15 (RAG.), S. 55 ff.; Urt. RAG. v. 8. 11. 30 (235/30) Bensh. Samml. 11, Nr. 26 (RAG.), S. 111; In seiner Begründung führt Urt. RAG. v. 16. 4. 30 (482/29) Bensh. Samml. 9, Nr. 15 (RAG.), S. 55 ff. jedoch aus, die negative Koalitionsfreiheit sei, wenn überhaupt, so doch nur insoweit geschützt, als nicht das Gesetz Koalitionszwang bestimme. Da die §§ 100 ff. GewO. die Andersorganisation nicht verböten, sei auch Art. 159 RVerf. nicht verletzt. Hieraus ergibt sich, daß das RAG. zu einer Ablehnung des Schutzes der negativen Koalitionsfreiheit neigt. Aehnl. auch das RG., vgl. RG. 104, 327; 111, 199. Das LAG. Frankfurt/M. hat in dem Urt. v. 13. 9. 28 Bensh. Samml. 4, Nr. 30 (LAG.), S. 120 ff. die Frage verneint, während das LAG. Altona in dem Urt. v. 15. 12. 27 Bensh. Samml. 2, Nr. 32 (LAG.), S. 126 sie bejaht hat.

Wahl der Koalition, der der einzelne sich anschließen will. Der diesem Grundsatz innewohnende Gedanke muß aber einheitlich dahin ausgedehnt werden, daß der einzelne auch frei ist, ob er sich überhaupt einer Koalition anschließt oder es vorzieht, unorganisiert zu bleiben.[126])

Von diesem den Schutz der negativen Koalitionsfreiheit bejahenden Standpunkt aus ist zu prüfen, ob durch den Fortbestand der wirtschaftlichen Vereinigung deren Mitglieder in unzulässiger Weise gezwungen werden, gegen ihren Willen in einer Koalition zusammengeschlossen zu sein.

Die Frage ist zu verneinen. Jede Vereinigung setzt eine vertragliche Bindung voraus. Negative Koalitionsfreiheit kann nicht bedeuten, daß der einzelne sich ohne weiteres von einer Vereinigung, der er beigetreten ist, loslösen kann. So kann er z. B. dem Verein gegenüber an Kündigungsfristen gebunden werden. Wenn nun das Gesetz dem Verein vorschreibt, nach erfolgtem Auflösungsbeschluß bis zur Beendigung seiner Liquidation als Liquidationsverein fortzubestehen, so liegt hierin zugleich, daß die Mitglieder den Verein nicht durch Berufung auf ihre Koalitionsfreiheit zur sofortigen Auflösung bringen können. Insofern sind die Mitglieder auf Grund ihrer Zugehörigkeit zu dem Verein mittelbar an die von dem Verein übernommenen vertraglichen Pflichten gebunden. Ein Verstoß gegen Art. 159 RVerf. ist also in dem gewonnenen Ergebnis in keinem Fall zu sehen.[127]) [128])

Schließlich ist noch die Frage zu prüfen, ob die wirtschaftliche Vereinigung im Stadium der Liquidation noch die Tariffähigkeit besitzt.

Um Partei eines Tarifvertrages zu sein, bedarf eine Vereinigung der Tariffähigkeit. Diese muß nicht nur bei Abschluß des Tarifvertrages, sondern während der ganzen Dauer des Vertrages bestehen. Es können nun Bedenken bestehen, ob die wirtschaftliche Vereinigung, die im Stadium der Liquidation zwar rechtskräftig ist, um Träger einer Verpflichtung zu sein, auch die spezielle für die Tragung tariflicher Pflichten erforderliche Tariffähigkeit behält. Denn im Gegensatz zu der Rechtsfähigkeit, die auch eine unfreiwillig zusammengeschlossene Vereinigung besitzen kann, setzt die Tariffähigkeit den freiwilligen Zusammenschluß voraus.[129]) Der

[126]) Vgl. die zutreffenden Ausführungen von Anthes in Der ArbG. 32, 27.
[127]) Vgl. (Hueck)-Nipperdey, Lehrb. II, 179; L. Richter, Materialblätter, 1929, S. 119; v. Ungern-Sternberg, a.a.O., S. 19; Stoll in JW. 1930, 3501, Anm. B zu 1 u. Kartenauskunftei v. 30. 10. 31: Berufsverein, Auflösung.
[128]) Ueber die Durchführbarkeit eines Tarifvertrages, der auf Grund d. 4. NotVo. v. 8. 12. 31 verlängert ist, s. unten, S. 172 ff.
[129]) Vgl. (Hueck)-Nipperdey, Lehrb. II, S. 160 f.; Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, 4. Aufl. S. 51; a. A. Kaskel, Arbeitsrecht, S. 25.

Wille zur Organisation ist aber mit dem Auflösungsbeschluß fortgefallen. Der Fortbestand der wirtschaftlichen Vereinigung im Stadium der Liquidation beruht auf einem gesetzlichen Zwang.

Diese Bedenken greifen jedoch nicht durch. Eine Vereinigung kann die Tariffähigkeit zwar nur erwerben, wenn sie freiwillig zusammengeschlossen ist. Das Schicksal der Tariffähigkeit im Falle eines Auflösungsbeschlusses kann jedoch kein anderes sein, als das der allgemeinen Rechtsfähigkeit. Wenn diese kraft positiver Gesetzesvorschrift fortbesteht, so kann für die Sonderrechtsfähigkeit, die Tariffähigkeit, nichts anderes gelten. Es hätte einer ausdrücklichen gesetzlichen Bestimmung bedurft, sollte die spezielle Rechtsfähigkeit einer Vereinigung zum Abschluß eines Tarifvertrages in der Liquidation untergehen, während die allgemeine Rechtsfähigkeit, von der jene nur einen Teil bildet, fortbesteht.

Die wirtschaftliche Vereinigung behält demnach sowohl ihre Tariffähigkeit, wie ihre Rechtsfähigkeit als Partei des Tarifvertrages bis zu dessen ordnungsmäßiger Beendigung.

§ 6: Die Auflösung einer nicht rechtsfähigen wirtschaftlichen Vereinigung.

Das BGB hat die Rechtsverhältnisse des nicht rechtsfähigen Vereins in anderer Weise geregelt, als die des rechtsfähigen Vereins. Es läßt auf den nicht rechtsfähigen Verein die Vorschriften über die Gesellschaft zur Anwendung kommen (§ 54 BGB).

In Anwendung dieser Vorschriften ist das Reichsarbeitsgericht in dem Urteil vom 26. 10. 29[130]) folgerichtig zu dem Ergebnis gelangt, daß der Auflösungsbeschluß einer nicht rechtskräftigen wirtschaftlichen Vereinigung den Untergang eines bestehenden Tarifvertrages herbeiführt.

Die Folge des Auflösungsbeschlusses einer Gesellschaft ist nicht wie beim rechtsfähigen Verein eine Liquidation, sondern eine Auseinandersetzung der Gesellschafter über das Gesellschaftsvermögen (§ 730 BGB).

Während nun die Abwicklung eines Tarifvertrages im Zwecke der Liquidation eines rechtsfähigen Vereins liegt und von dem Verein daher vorzunehmen ist, liegt sie außerhalb des Zweckes einer Auseinandersetzung gemäß § 730 BGB. Denn die Auseinandersetzung verfolgt Zwecke, die grundsätzlich von denen der Liquidation verschieden sind.

---

[130]) Urt. RAG. v. 26. 10. 29 (47/29) RAG. 5, 1 ff., Nr. 1 = Bensh. Samml. 8, Nr. 29 (RAG.) S. 128 ff.

Zweck der Auseinandersetzung ist lediglich die Verteilung des Gesellschaftsvermögens unter die Gesellschafter.[131]) Sie dient nicht den Interessen der Gläubiger. Diese Verschiedenheit gegenüber dem Zweck der Liquidation eines rechtsfähigen Vereins erklärt sich daraus, daß bei Auflösung der Gesellschaft kein Schutzbedürfnis der Gläubiger besteht, da ihnen die Gesellschafter für die Gesellschaftsschulden persönlich verhaftet bleiben. Die Gläubiger haben daher weder einen Anspruch auf das Stattfinden der Auseinandersetzung noch auf die Art ihrer Vornahme. Die Gesellschafter können die Auseinandersetzung durch Satzungsbestimmungen ganz ausschließen. Die Vorschriften über die Auseinandersetzung sind sämtlich dispositiv.[132])

Der Zweck der Auseinandersetzung ist also enger als der Zweck der Liquidation. Der Auseinandersetzung fehlt die Aufgabe, die Interessen der Gläubiger wahrzunehmen. Gerade auf dieser Zweckbestimmung beruht jedoch die Liquidierbarkeit des Tarifvertrags beim rechtsfähigen Verein, wie wir in § 5 festgestellt haben. Da der Auseinandersetzung dieser Zweck fehlt, fällt die Abwicklung des Tarifvertrags nicht unter die Geschäfte, die im Zweck der Auseinandersetzung liegen.

Hieraus folgt, daß der Tarifvertrag mit dem Auflösungsbeschluß sein Ende erreicht. Denn der nicht rechtsfähige Verein besteht nur in der Begrenzung auf den Auseinandersetzungszweck fort. Ein Fortbestand des Tarifvertrags käme also auch dann nicht in Frage, wenn der nicht rechtsfähige Verein bei Vorhandensein von Vermögen zum Zwecke der Vermögensverteilung fortbesteht.[133])

Wie bereits oben S. 72 f. ausgeführt worden ist, kann dieses Ergebnis nicht befriedigen. Es hat zur Folge, daß der nicht rechtsfähigen wirtschaftlichen Vereinigung die Möglichkeit gegeben ist, sich jederzeit aufzulösen und damit den Tarifvertrag zum Untergang zu bringen; hierdurch würde aber der Grundsatz der Vertragstreue

---

[131]) Vgl. Bensh. Samml. 8 Nr. 29. Urt. RAG. v. 26. 10. 29 (47/29) RAG. Entsch. 5, 1 ff., Nr. 1 = (RAG.) S. 128 ff, Schäfer, a.a.O. S. 11.

[132]) Vgl. v. Tuhr, Allg. Teil I, 1 S. 587; Enneccerus-Nipperdey, Lehrb. I S. 340; v. Ungern-Sternberg, a.a.O. S. 11; Stoll, ArchZivPrax. Bd. 133, S. 85; v. Staudinger-Riezler, Komm. § 54 Anm. B IX; v. Staudinger-Geiler, Komm. § 730 Anm. I; Planck-Flad, Komm. § 54 Anm. 3 o; Oertmann, Komm. § 730 Anm. 2; Komm. v. RGR. § 730 Anm. 1; Prot. VI S. 207.

[133]) Das übersieht das Urt. RAG. v. 26. 10. 29 (47/29) RAG. 5, 1 ff., Nr. 1 = Bensh. Samml. 8, Nr. 29 (RAG.), S. 128 ff. Ebenso Nipperdey Anm. in Bensh. Samml. 8, S. 140, wenn er meint, die Fortdauer des Tarifvertrages werde von der Zufälligkeit des Vorhandenseins von Vermögen abhängig gemacht. Zutreffend dagegen Hueck in JW. 1930, 3498, Anm. A zu 1; Stoll ebenda, Anm. B; L. Richter, Materialblätter 1930, 145 ff.

verletzt werden.[134]) Die Absicht des Gesetzgebers, den Wirtschaftsfrieden durch Bindung der Verbände an Tarifverträge zu sichern, würde in empfindlichster Weise durchkreuzt werden.[135]) Das Ergebnis könnte schließlich einer tariffeindlichen Partei geradezu zum Anreiz werden, durch Selbstauflösung einen ihr lästigen Tarifvertrag abzuschütteln.

Vor allem wird aber durch dieses Ergebnis ein Unterschied zwischen rechtsfähigen und nicht rechtsfähigen wirtschaftlichen Vereinigungen geschaffen, den zu vermeiden gerade die Absicht des arbeitsrechtlichen Gesetzgebers war. Diese Absicht zeigt sich deutlich in § 1 TarVO. und §§ 10 und 11 ArbGG.[136])

Dem unbefriedigenden Ergebnis läßt sich, wie bereits oben auf S. 70 ff. ausgeführt, nicht in der Weise begegnen, daß der Auflösungsbeschluß für sittenwidrig und daher für nichtig angesehen wird, wenn er in der Absicht, den Tarifvertrag zum Untergang zu bringen, gefaßt worden ist. Die dahingehende Ansicht Stolls[137]) ist abzulehnen.

Um das unbefriedigende Ergebnis des Reichsarbeitsgerichts, insbesondere eine verschiedene rechtliche Behandlung der rechtsfähigen und der nicht rechtsfähigen wirtschaftlichen Vereinigungen zu vermeiden, ist von Heinrich Stoll[138]), Nipperdey[139]), Hessel[140]), v. Ungern-Sternberg[141]) und Schäfer[142]) die Ansicht vertreten worden, auch die nicht rechtsfähigen wirtschaftlichen Vereinigungen seien in der hier zur Erörterung stehenden Frage nach Maßgabe der für die rechtsfähigen Vereine bestimmten Liquidationsvorschriften zu behandeln. Dieser Ansicht ist aus folgenden Gründen zuzustimmen.

Die verschiedene gesetzgeberische Behandlung des rechtsfähigen und des nicht rechtsfähigen Vereins ist auf wirtschaftliche und

---

[134]) Vgl. Heinrich Stoll, Anm. zu Urt. RAG. v. 13. 2. 32 (241/31) in Bensh. Samml. 14, S. 602 ff. und JW. 1930, 3500, Anm. B zu 1 u. Kartenauskunftei v. 30. 10. 31: Berufsverein, Auflösung; Nipperdey, Anm. zu Urt. RAG. v. 26. 10. 29 (47/29) in Bensh. Samml. 8, Nr. 29, S. 140; Hessel in NZfAR. 1930, Sp. 479; v. Ungern-Sternberg, a.a.O., S. 7 und 9

[135]) Gros, Kartenauskunftei v. 7. 4. 30: Auflösung, Einzelfälle.

[136]) Vgl. Nipperdey, Anm. zu Urt. RAG. v. 26. 10. 29 (47/29) in Bensh. Samml. 8, Nr. 29, S. 140; Stoll ArchZivPrax. 133, 87, 90.

[137]) Anm. zu Urt. RAG. v. 13. 2. 32 (241/31) in Bensh. Samml. 14, Nr. 138, S. 502 ff.

[138]) ArchZivPrax. 133, 90; JW. 1930, 3501, Anm. B zu 1 und Kartenauskunftei v. 30. 10. 31, Berufsverein, Auflösung.

[139]) Anm. zu Urt. RAG. v. 26. 10. 29 (47/29) in Bensh Samml. 8, Nr. 29, S. 140.

[140]) NZfAR. 1930, Sp. 479.

[141]) a.a.O., S. 14.

[142]) a.a.O., S. 11 f.

politische Motive zurückzuführen.[143]) Der Gesetzgeber wollte, indem er die nicht rechtsfähigen Vereine dem Gesellschaftsrecht unterstellte, diesen Vereinen eine Stellung minderer rechtlicher Bedeutung zukommen lassen und damit einen Zwang auf sie ausüben, sich um die Erlangung der Rechtsfähigkeit zu bemühen.

Daß diese Absicht des Gesetzgebers nicht erreicht worden ist, ist heute allgemein anerkannt. Gerade die wirtschaftlichen Vereinigungen des Arbeitsrechts, insbesondere die Gewerkschaften, haben es zumeist vorgezogen, als nicht rechtsfähige Vereine zu bestehen, um damit der strengen Haftungsbestimmung des § 31 BGB zu entgehen. Andererseits ist jedoch der nicht rechtsfähige Verein durch seine Unterstellung unter die Bestimmungen des Gesellschaftsrechts in ein rechtliches Gewand hineingezwängt worden, das für ihn in keiner Weise paßt.

Die Rechtsentwicklung hat daher auch in Theorie und Praxis jene Schranken durchbrochen. Es hat sich folgender Grundsatz herausgebildet: Soweit die Vorschriften des Gesellschaftsrechts im Widerspruch zu dem körperschaftlichen Wesen des Vereins stehen, und soweit jene Vorschriften nicht zwingender Natur sind, können sie als satzungsmäßig ausgeschlossen und durch die entsprechenden Vorschriften über den rechtfähigen Verein ersetzt gelten.[144])

Diese Auffassung wurde vornehmlich bei der Frage der Haftung der Mitglieder des nicht rechtsfähigen Vereins entwickelt. Man nimmt an, daß die Haftung der Mitglieder des nicht rechtsfähigen Vereins in der Regel satzungsmäßig auf das Vereinsvermögen beschränkt ist, wobei es einer ausdrücklichen Satzungsbestimmung nicht einmal bedarf.

Die Bestimmungen des Gesellschaftsrechts über die Auseinandersetzung passen nun ganz besonders wenig für den nicht rechtsfähigen Verein. Die Auseinandersetzung ist ganz auf das unter den Gesellschaftern einer Gesellschaft bestehende feste vertragliche Verhältnis zugeschnitten. Bei der Gesellschaft haften außerdem für die Gesellschaftsschulden die Gesellschafter persönlich, so daß der

---

[143]) Vgl. v. Tuhr, allgem. Teil I, 1, S. 574; Enneccerus-Nipperdey, Lehrb. I, S. 332.

[144]) Vgl. vor allem Heinrich Stoll, Festgabe f. d. RG. Bd. II, S. 49 ff.; Enneccerus-Nipperdey S. 334; Stoll ArchZivPrax. 1930 S. 78 ff.; v. Tuhr Allg. Teil, I, 1 S. 574 (dieser hält aber gerade die Auseinandersetzungsvorschriften für anwendbar vgl. S. 587) Nipperdey Anm. zu RAG. Bensh. Samml. Bd. 8 Nr. 29 S. 140; Planck-Flad, Komm. § 54, 30; v. Ungern-Sternberg a.a.O., S. 14; Protok. II, S. 457 f. VI, S. 207; RG. 113, 135 JW. 1928 S. 3112; LZ. 1922 Sp. 92 (bezügl. der Ladung der Mitglieder zur Generalversammlung) Marx, Delikte des nicht rechtsf. Vereins. Vgl. Enneccerus-Nipperdey, Lehrb. I, 337; v. Ungern-Sternberg a.a.O. S. 11; v. Staudinger-Riezler, Komm. § 54 Anm. BVI, I; RG. 63, 65. — Eine Vermutung der Haftungsbeschränkung der Mitglieder besteht allerdings nicht. Vgl. v. Staudinger-Riezler, Komm. § 54 Anm. B, VI, 1; RG. 90, 170.

Außenstehende weiß, an wen er sich nach der Auflösung zu halten hat. Einer Liquidation, die die Interessen der Gläubiger wahrnimmt, bedarf es daher bei der Gesellschaft nicht. Bei dem nicht rechtsfähigen Verein, dessen wesentlichstes Unterscheidungsmerkmal von der Gesellschaft seine Unabhängigkeit von dem Bestand und Wechsel seiner Mitglieder ist, hat es der Außenstehende nicht mit einem festen übersehbaren Personenkreis zu tun.[145]) Wenn ferner für die dispositive Natur der Auseinandersetzung bei der Gesellschaft die persönliche Haftung der Gesellschafter ausschlaggebend war, so scheidet dieser Gesichtspunkt bei dem nicht rechtsfähigen Verein aus, nachdem man einmal die stillschweigende Beschränkung der Haftung der Mitglieder durch die Verfassung auf das Vereinsvermögen zugelassen hat. Unter diesen Umständen sind die Vorschriften über die Auseinandersetzung nicht geeignet, die Interessen der Gläubiger zu schützen.[146])

Die Vorschriften über die Auseinandersetzung sind nicht zwingender Natur.[147]) Es erscheint daher berechtigt, unter Anwendung des oben erwähnten Grundsatzes den nicht rechtsfähigen Verein nicht nach den für ihn nicht passenden Vorschriften des Gesellschaftsrechts über die Auseinandersetzung, sondern nach den seinem körperschaftlichen Charakter entsprechenden Vorschriften des Vereinsrechts über die Liquidation zu behandeln.

Wenn auch die Anwendung der Liquidationsvorschriften auf den nicht rechtsfähigen Verein nicht im Einklang zu der Bestimmung des § 54 BGB steht, so ist hier eine Rechtsfortbildung umso mehr gerechtfertigt, als wir es mit neu entstandenen Fragen des Arbeitsrechts zu tun haben, die der Gesetzgeber des BGB noch garnicht berücksichtigen konnte.[148]) Hingegen ist in der modernen arbeitsrechtlichen Gesetzgebung deutlich der Grundsatz erkennbar, rechtsfähige und nicht rechtsfähige Vereine gleichmäßig zu regeln. (§ 1 TarVO., Schl. VO., §§ 10, 11 ArbGG.) Es würde im Widerspruch zu diesem Grundgedanken des Arbeitsrechts stehen, wollte man hinsichtlich der Frage des Einflusses der Auflösung wirtschaftlicher Vereinigungen auf einen bestehenden Tarifvertrag rechtsfähige und nicht rechtsfähige Vereinigungen verschieden behandeln.[149])

---

[145]) Vgl. v. Tuhr Allg. Teil, L. 1, S. 573.

[146]) Vgl. Heinrich Stoll, ArchZivPrax. Bd. 133 S. 83.

[147]) Vgl. die S. 95 Anm. 2) angegebene Literatur.

[148]) Vgl. Stoll, Anm. zu Urt. RAG. v. 13. 2. 32 (241/31) in Bensh. Samml. 14, Nr. 138, S. 602 ff.; ArchZivPrax. 1930, 87 ff., 90 und Kartenauskunftei v. 30. 10. 31: Berufsverein, Auflösung; Hessel, NZfAR. 1930, Sp. 479.

[149]) Vgl. Schaefer, a.a.O., S. 13.

Wir gelangen daher dazu, auch nicht rechtsfähige wirtschaftliche Vereinigungen im Falle ihrer Auflösung nach den für rechtsfähige wirtschaftliche Vereinigungen geltenden Vorschriften zu behandeln. Die Anwendung dieser Vorschriften ergibt, wie die obigen Ausführungen gezeigt haben, daß auch der Tarifvertrag einer nicht rechtsfähigen wirtschaftlichen Vereinigung im Liquidationsstadium vertragsmäßig zu beendigen ist.

§ 7: Rechtsnachfolge der einzelnen Mitglieder in den Tarifvertrag.

Im folgenden sind die Rechtsfolgen kurz zu erörtern, die aus dem Auflösungsbeschluß entstehen, wenn man einmal im Gegensatz zu der hier vertretenen Auffassung von dem vom Reichsarbeitsgericht in ständiger Rechtssprechung vertretenen Standpunkt[150]) ausgeht, der Tarifvertrag erreiche mit dem Auflösungsbeschluß sein Ende.

Nach § 1 TarVO. können auf Arbeitgeberseite auch die einzelnen Arbeitgeber Partei eines Tarifvertrages sein. Es ist daher von Erdel[151]), Frielinghaus[152]) und dem Gewerbegericht Stuttgart[153]) die Ansicht vertreten worden, nach Untergang einer wirtschaftlichen Vereinigung von Arbeitgebern werde der Tarifvertrag von den einzelnen Arbeitgebern als Tarifvertragspartei fortgesetzt.

In ähnlicher Weise hält L. Richter[154]) — wenn er auch nach Auflösung einer nicht rechtsfähigen Arbeitgebervereinigung in erster Linie eine Auseinandersetzung für geboten erachtet — den Fortbestand des Tarifvertrags doch wenigstens aus dem Grunde für gesichert, weil durch den Tarifvertrag die einzelnen Mitglieder der Arbeitgebervereinigung gesamthänderisch verpflichtet würden und daher für die tariflichen Pflichten verhaftet blieben.

Die Ansichten von Erdel, Frielinghaus und dem Gewerbegericht Stuttgart gehen von der sogen. Vertretungstheorie aus. Diese Theorie, die die einzelnen Mitglieder einer wirtschaftlichen Vereinigung als die eigentliche, durch die wirtschaftliche Vereinigung lediglich vertretene Tarifvertragspartei ansieht, ist heute allgemein zugunsten der sogen. Verbandstheorie aufgegeben worden. Nach dieser Theorie ist die wirtschaftliche Vereinigung selbst Partei eines von ihr geschlossenen Tarifvertrages. Würde der Tarifvertrag nach Untergang der Arbeitgebervereinigung von deren einzelnen Mitgliedern fortgesetzt werden, so würde nach der Verbandstheorie ein völlig neues Rechtssubjekt in den Tarifvertrag eingeführt werden.

[150]) Vgl. oben, § 4.
[151]) Schlichtungswesen 1922, S. 135.
[152]) Schlichtungswesen 1922, S. 195.
[153]) Schlichtungswesen 1922, S. 67.
[154]) Materialblätter 1930, S. 145.

Auch die Ansicht L. Richters ist im Grunde eine Rückkehr zu der auch von ihm abgelehnten[155]) Vertretungstheorie, wie Schäfer[156]) zutreffend ausgeführt hat. Richter übersieht, daß es sich bei einem von einer nicht rechtsfähigen wirtschaftlichen Vereinigung geschlossenen Tarifvertrag doch immer nur um Verpflichtungen der Personengesamtheit, nicht um solche der einzelnen Mitglieder handelt.

Die Einführung eines neuen Rechtssubjekts in den Tarifvertrag ist ohne Zustimmung aller Beteiligten unmöglich. Allerdings wird eine „Rechtsnachfolge" in einen Tarifvertrag ipso iure für zulässig erachtet, wenn in einem Firmentarif das Unternehmen des Arbeitgebers im Wege der Gesamtnachfolge in andere Hände übergeht.[157])

Dieser Fall einer sogen. Rechtsnachfolge kann aber keinesfalls auf den Fall des Unterganges einer Arbeitgebervereinigung übertragen werden. Die Zulässigkeit des Wechsels der Tarifvertragspartei im Falle des Firmentarifs beruht nämlich auf der Erwägung, daß der Tarifvertrag nicht für die Person des Unternehmers, sondern für den Betrieb, der als solcher unverändert bleibt, abgeschlossen wird. Tatsächlich liegt im Falle des Firmentarifs also gar keine „Rechtsnachfolge" vor; das eigentliche Rechtssubjekt des Tarifvertrages, das Unternehmen, bleibt das gleiche; die Identität der Tarifvertragspartei vor und nach Eintritt der Gesamtnachfolge bleibt also im wesenlichen Punkte gewahrt.

Würde dagegen in einem Verbandstarif die Parteistellung der untergegangenen wirtschaftlichen Vereinigung von deren Mitgliedern fortgeführt werden, so bestände nach der Verbandstheorie keine Identität zwischen dem früheren und dem neuen Rechtssubjekt. Es würde also ein echter Fall der Rechtsnachfolge in die Rechte und Pflichten des Tarifvertrages geschaffen werden. Die Verpflichtungen der früheren Tarifvertragspartei würden von der neuen übernommen werden. Dies ist nach §§ 414, 415 BGB ohne Zustimmung aller Beteiligten nicht möglich.[158])

§ 8: Die Rechtsbehelfe der Gegen-Partei.

Der Auflösungsbeschluß einer wirtschaftlichen Vereinigung während des Laufs eines Tarifvertrages bedeutet einen Nachteil für die andere Vertragspartei und deren Mitglieder. Das ist zweifellos,

---

[155]) Grundverhältnisse des Arbeitsrechts, S. 99.

[156]) a.a.O., S. 26.

[157]) Vgl. Hans Jakob Stauder, Der Wechsel der Parteien des Arbeitsverhältnisses, S. 65; (Hueck)-Nipperdey, Lehrb. II, S. 178.

[158]) Vgl. Urt. RAG. v. 26. 10. 29 (47/29) RAG. 5, 1 ff., Nr. 1 = Bensh. Samml. 8, Nr. 29 (RAG.), S. 128. Urt. RAG. v. 13. 2. 32 (241/31) RAG. 10, 258 ff., Nr. 51 = Bensh. Samml. 14, Nr. 138 (RAG.), S. 595 ff. Ferner Nipperdey bei Hueck-Nipperdey, Lehrb. II, S. 160 und Beiträge zum Tarifrecht, S. 132. Jacobi, Grundlehren des Arbeitsrechts, S. 219; Meißinger, Schlichtungswesen 1922, S. 115.

wenn man annehmen will, daß durch den Auflösungsbeschluß der Tarifvertrag beendet wird. In diesem Fall kann der wirtschaftlichen Vereinigung ein Schaden dadurch entstehen, daß der Untergang des Tarifvertrages einen Arbeitskampf auslöst. Den Mitgliedern kann ein Schaden erwachsen, wenn die Mitglieder der aufgelösten wirtschaftlichen Vereinigung sich nicht mehr an den Tarifvertrag halten, sondern ungünstigere Arbeitsbedingungen einführen.

Aber auch wenn man mit der hier vertretenen Auffassung annimmt, die wirtschaftliche Vereinigung bestehe bis zur vertragsgemäßen Beendigung des Tarifvertrages fort, könnte doch eine Benachteiligung des gegnerischen Vertragsteils und seiner Mitglieder daraus entstehen, daß der in Liquidation getretene Verband nicht mit der gleichen Autorität auf die Einhaltung der in dem Tarifvertrag getroffenen Regelung der Arbeitsbedingungen dringen kann oder vielleicht auch will, wie er dazu in der Lage war, solange er unbeschränkt bestanden hat.

Es fragt sich, welche Rechtsbehelfe der Gegenpartei hiergegen zustehen.

Das Verhalten der sich auflösenden wirtschaftlichen Vereinigung ist vertragswidrig. Wie bereits oben auf S. 46 ff. ausgeführt, erwachsen einer wirtschaftlichen Vereinigung aus einem von ihr abgeschlossenen Tarifvertrag schuldrechtliche Pflichten. Hinsichtlich der Einhaltung der durch den Tarifvertrag geschaffenen Regelung der Arbeitsbedingungen besteht vor allem eine Friedenspflicht, eine Durchführungspflicht und eine Realisierungspflicht. Alle diese Pflichten bestehen in gleicher Weise für einen freiwillig geschlossenen Tarifvertrag, einen Tarifvertrag, der durch freiwillige Annahme eines Schiedsspruchs oder schließlich durch Verbindlichkeitserklärung eines Schiedsspruches zustandegekommen ist.[159])

Löst eine wirtschaftliche Vereinigung sich während des Bestehens eines Tarifvertrages auf, so verstößt sie, wenn noch keine Einzelarbeitsverträge bestehen, gegen ihre Realisierungspflicht.[160])

Ist der Tarifvertrag realisiert, so gefährdet die wirtschaftliche Vereinigung durch die Selbstauflösung die Durchführung der tariflichen Normen durch ihre Mitglieder (oder macht die Durchführung nach der Rechtssprechung des Reichsarbeitsgerichts sogar überflüssig). Die wirtschaftliche Vereinigung verstößt somit gegen die ihr auferlegte Durchführungspflicht.[161])

---

[159]) Vgl. Urt. RG. in JW. 1927, 2363; Urt. RAG. v. 18. 10. 30 (102/30) RAG. Entsch. 6, 258, Nr. 35 = Bensh. Samml. 10, Nr. 62 (RAG.) S. 252 ff.

[160]) A. A. Hoeniger bezgl. des sogen. Zwangstarifs. Vgl. die Ausführungen auf S. 52 ff. sowie die dort angeführten Aufsätze Hoenigers.

[161]) Vgl. Schaefer, a.a.O., S. 31; Gros, Kartenauskunftei v. 7. 4. 30, Berufsverein, Auflösung.

In jedem Fall verletzt die wirtschaftliche Vereinigung ihre Friedenspflicht. Denn die wirtschaftliche Vereinigung hat alles zu unterlassen, was den auf der Grundlage des Tarifvertrages geschlossenen Arbeitsfrieden zu stören geeignet ist. Die Auflösung wird aber zumeist einen Arbeitskampf zur Folge haben, wenn, wie dies das Reichsarbeitsgericht annimmt, mit der Auflösung der bestehende Tarifvertrag beendigt wird.

Aus der Verletzung der Vertragspflichten erwachsen dem vertragstreuen Teil folgende Rechtsbehelfe:

Bevor die wirtschaftliche Vereinigung ihre Auflösung beschlossen hat, kann der andere Teil auf Unterlassung der Auflösung klagen. Die Klage hat aber praktisch nur geringen Wert, da sie nur durch Androhung von Ordnungsstrafen vollstreckbar ist. Eine dennoch vorgenommene Auflösung ist nicht unwirksam.[162]) Nach erfolgter Auflösung kommt eine Klage auf Unterlassung der Auflösung nicht mehr in Frage.[163])

Die andere Tarifpartei sowie deren Mitglieder, die aus dem Tarifvertrag berechtigt werden, haben einen Anspruch auf Ersatz des ihnen entstandenen Schadens.[164]) Denn der sich auflösende Verband erfüllt seine vertragliche Verpflichtung, alles zu unterlassen, was den Arbeitsfrieden stört und die Durchführung des Tarifvertrages verhindern oder gefährden könnte, nicht; er ist daher nach § 325 BGB zum Schadenersatz wegen Nichterfüllung verpflichtet.[165])

Ein auf Naturalrestitution gerichteter Schadensersatzanspruch, derart, daß die Vereinigung darauf verklagt werden könne, sich wieder zu vereinigen, ist rechtlich undenkbar, da die Vereinschließung ein Rechtsgeschäft der Mitglieder ist, nicht eines des Vereins, der ja nicht mehr besteht.[166])

---

[162]) Vgl. Jacobi, Grundlehren des Arbeitsrechts, S. 218; Stoll, Kartenauskunftei, 1. 30. 1931, Berufsverein, Auflösung; v. Ungern-Sternberg, a.a.O. S. 25; Schaefer a.a.O. S. 32.

[163]) Vgl. v. Ungern-Sternberg a.a.O. S. 26; Schaefer a.a.O. S. 30.

[164]) Vgl. v. Ungern-Sternberg, S. 23; Schaefer a.a.O. S. 32. Der Tarifvertrag ist ein Vertrag zugunsten Dritter, nämlich der Mitglieder der vertragsschließenden wirtschaftlichen Vereinigungen.

[165]) Vgl. Kaskel, NZfAR. 1922 Sp. 397; Jacobi, Grundlehren des Arbeitsrechts, S. 218; Hueck Das Recht des Tarifvertrages S. 80 und JW. 1930 S. 3498 AnmlA. und Kartenauskunftei 4. 4. 22; Tarifvertrag, Dauer. v. Ungern-Sternberg a.a.O. S. 22 f.; Sitzler-Goldschmidt, Tarifvertragsrecht S. 34; Schaefer a.a.O. S. 30 ff.; Urt. RAG. v. 26. 10. 29 (47/29) RAG: Entsch. 5. 1 ff. Nr. 1 = Bensh. Samml. Bd. 8 Nr. 29 (RAG.) S. 128 ff. — a. A. Molitor, Komm. zur TarVO. S. 191; Potthoff, ArbRecht 1930, S. 218.

[166]) Vgl. Schaefer a.a.O. S. 31; Potthoff, ArbRecht 1930 S. 218; a. A. Gros, v. 7. 4. 30 Kartenauskunftei, Berufsverein, Auflösung. — Unzutreffend ist die Ansicht Molitors, Komm. zur TarVO. S. 191, nach der der Verein zwar nicht haftet, da er nicht mehr besteht, wohl aber die Mitglieder, da sie ihn aufgelöst haben und zwar nach § 249 BGB., auf Gründung eines neuen Vereins und Neuabschluß des Tarifvertrages. Dagegen spricht, daß

Dagegen hat die tariftreue wirtschaftliche Vereinigung und ihre Mitglieder einen Anspruch auf Schadensersatz in Geld für den Schaden, der ihnen durch das tarifuntreue Verhalten des aufgelösten Verbandes entstanden ist.

Die tariftreue wirtschaftliche Vereinigung kann, sofern man mit der hier vertretenen Auffassung annimmt, daß der Tarifvertrag trotz des Auflösungsbeschlusses fortbesteht, seinerseits vom Vertrag zurücktreten.[167]) Er kann dies sowohl nach § 325 BGB wie nach § 242 BGB, da ihm die Fortsetzung des Vertrages mit der vertragsuntreuen wirtschaftlichen Vereinigung nicht mehr zugemutet werden kann.

§ 9: Der Einfluß auf den „normativen Teil" des Tarifvertrages.

Geht man von der Auffassung aus, daß die Auflösung der wirtschaftlichen Vereinigung das Vertragsverhältnis zwischen den Tarifparteien beende, so ist schließlich noch zu prüfen, ob trotz des Unterganges der schuldrechtlichen Pflichten der wirtschaftlichen Vereinigung die normative Wirkung auf die Einzelarbeitsverträge der Beteiligten erhalten bleibt.

Hierzu ist bereits oben ausgeführt worden, daß der Tarifvertrag nicht aus einem normativen und einem schuldrechtlichen Teil besteht, wie es oft dargestellt wird, sondern daß es sich hierbei lediglich um zwei Wirkungen eines einheitlichen Vertrages handelt. Diese beiden Wirkungen können daher auch kein von einander verschiedenes rechtliches Schicksal haben. Sie ergänzen sich und gehören untrennbar zusammen.[168])

Ein Fortbestand der normativen Wirkung für sich allein ist daher rechtlich unmöglich. Mit dem Ende des Tarifvertrages bleiben zwar die Einzelarbeitsverträge zu den tariflichen Bedingungen

---

nicht die Mitglieder, sondern die wirtschaftlichen Vereinigungen Vertragsgegner sind, daß der Auflösungsbeschluß eine Rechtshandlung des Vereins, nicht eine der einzelnen Mitglieder ist und daß ein Zwang zur Vereinsbildung im Widerspruch zu der durch Art. 159 RVerf. gewährleisteten Vereinigungsfreiheit stände und auch nicht vollstreckbar wäre. Daß andererseits der Verein nicht schadenersatzpflichtig sein könne, da er nicht mehr bestehe, ist unhaltbar, da ein Verein eben so lange besteht, wie er Träger unerfüllter Pflichten ist. Der Auflösungsbeschluß als Rechtsgrund der Haftung ist aber noch eine Handlung des bestehenden Vereins.

[167]) Vgl. (Hueck)-Nipperdey, Lehrb. II, S. 179.

[168]) Vgl. RAG. v. 13. 2. 32 (241/31) RAG. Ersch. 210, 258 ff. S. 51 — Bensh. Samml. 14 Nr. 138. (RAG.) S. 595 ff. in Anm. v. Stoll. S. 602 ff. Kaskel, Arbeitsrecht, S. 23; Dersch-Kaskel, Arbeitsrecht, 4. Auflage S. 46; Hueck, Handbuch des Arbeitsrechts, III; das Tarifrecht S. 46; (Hueck)-Nipperdey, Lehrb. II, S. 112 f. v. Ungern-Sternberg a.a.O. S. 7; RG., 111, 176 und RG. in NZfAR. 1926, Sp. 45 ff.

bestehen. Sie können aber jetzt von den Parteien des Einzelarbeitsvertrages abgeändert werden. Die Unbedingbarkeit der Tarifnormen ist weggefallen.[169]) [170])

Ist der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden, so ist die normative Wirkung der Tarifnormen auf die Außenseiter mit dem Untergang des Tarifvertrags beendigt.

Das Wesen der Allgemeinverbindlicherklärung ist bestritten. Die herrschende Meinung, insbesondere das Reichsarbeitsgericht[171]) steht auf dem Standpunkt der Vertragstheorie, die annimmt, die Normen des Tarifvertrags werden unter Wahrung ihres vertraglichen Charakters auf die Außenseiter ausgedehnt. Demzufolge müssen die Normen mit dem Untergang des Tarifvertrags auch ihr Ende erreichen.[172])

§ 10: Die Rechtslage beim mehrgliedrigen Tarifvertrag.

Schließlich ist noch die Rechtslage im Falle eines mehrgliedrigen Tarifvertrages zu erörtern. Ein mehrgliedriger Tarifvertrag ist dann gegeben, wenn auf eine oder auf beiden Seiten des Tarifvertrages mehrere tariffähige Personen als Vertragsparteien stehen.[173])

---

[169]) Diese „Nachwirkung" der Tarifnormen ist bestritten. Das RG. (RG. 114, S. 195) und die in der Literatur herrschende Meinung vertritt die Nachwirkungslehre. Literaturnachweise bei (Hueck)-Nipperdey, Lehrb. II, S. 204 f., (der Gegner jener Lehre ist).

[170]) Potthoff, ArbRecht 1930 S. 218 verlangt eine dem Charakter des normativen Teils als einer Gesamtgesetzgebung, nicht einem Schuldverhältnis angepaßten Gesetzesvorschrift, wonach die Auflösung wie eine Kündigung wirke. Ebenso v. Ungern-Sternberg a.a.O. S. 29.

[171]) Vgl. Urt. RAG. v. 6. 12. 30 (318/30) RAG. 7, 261 ff., Nr. 51 = RechtsprArbSachen 1931, 171 ff., Nr. 128 = Bensh. Samml. 11, Nr. 64 (RAG.), S. 273 ff.; Urt. RAG. v. 22. 4. 31 (544/30) Bensh. Samml. 12, Nr. 47 (RAG.), S. 183 ff. Ferner Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, 4. Aufl., S. 119; (Hueck)-Nipperdey, Lehrb. II, 261.

[172]) Im Gegensatz zur Vertragstheorie stehen die Gesetztheorien, die behaupten, die Geltung der Tarifnormen auf die Außenseiter beruhe auf einer Rechtsverordnung und finde ihr Ende erst mit der Aufhebung der Allgemeinverbindlicherklärung durch den Reichsarbeitsminister. Die jüngere Gesetztheorie (vertreten von Neumann und Molitor) sieht jedoch als Voraussetzung der Wirkung der Rechtsverordnung die Fortdauer des Tarifvertrages an. Diese Auffassung kommt daher zum gleichen Ergebnis wie die Vertragstheorie. Praktisch spielt der Unterschied zwischen der Vertrags- und der Gesetzestheorie für unsere Frage keine Rolle, da nach dem Schreiben des Reichsarbeitsministers an die Spitzenverbände v. 24. 12. 29 (RArbBl. 1930, I, 3) die Allgemeinverbindlichkeitserklärungen grundsätzlich nur für die Dauer des Tarifvertrages ausgesprochen werden.

[173]) Vgl. Urt. RAG. v. 8. 7. 31 (652/30) RAG. 9, 64 ff. Nr. 13 = Bensh. Samml. 12 Nr. 140 (RAG.) S. 536 ff. Urt. RAG. v. 8. 11. 30 (356/29) RAG. 5. 25 ff. Nr. 5 = Bensh. Samml. 8 Nr. 24 (RAG.) S. 101 ff. Hueck-Nipperdey Lehrb. II. S. 184.

Ein mehrgliedriger Tarifvertrag ist in der Regel derart geschlossen, daß aus ihm selbständige Berechtigungen und Verpflichtungen für jedes einzelne Vertragssubjekt entstehen.

Nimmt man daher auch an, daß die Auflösung einer wirtschaftlichen Vereinigung den von ihr geschlossenen Tarifvertrag zum Untergang bringt, so werden hierdurch doch nicht die zwischen den Mitkontrahenten und dem Vertragsgegner bestehenden tariflichen Beziehungen beeinflußt; denn die zwischen einem einzelnen Mitkontrahenten und dem Vertragsgegner bestehenden Rechtsbeziehungen setzen nicht den Bestand der zwischen den anderen Mitkontrahenten und dem Vertragsgegner bestehenden Rechtsbeziehungen voraus.

Ein mehrgliedriger Tarifvertrag kann allerdings auch in der Weise geschlossen werden, daß er für alle auf jeder Seite beteiligten Vertragssubjekte eine geschlossene Einheit bildet, dergestalt, daß sämtliche einzelnen zwischen den tariffähigen Personen einer Seite und ihrem Vertragsgegner bestehenden rechtlichen Beziehungen nur ein gemeinsames rechtliches Schicksal haben können.[174]) In diesem Fall würde allerdings die Auflösung einer wirtschaftlichen Vereinigung und der durch sie verursachte Untergang des zwischen dieser und dem Vertragsgegner bestehenden Tarifvertrags zugleich den Untergang aller übrigen rechtlichen Beziehungen des mehrgliedrigen Tarifvertrages bewirken. Denn sämtliche rechtlichen Beziehungen bestehen nur unter der Voraussetzung des Bestehens aller durch Abschluß des mehrgliedrigen Tarifvertrages entstandenen rechtlichen Beziehungen. Ob der mehrgliedrige Tarifvertrag in diesem Sinne einer einheitlichen Behandlung aller Einzelbeziehungen oder im Sinne selbständiger Einzelverträge geschlossen ist, hängt von dem Willen der Vertragsparteien ab. Im Zweifel ist jedoch der mehrgliedrige Tarifvertrag im letztgenannten Sinne auszulegen.

III. Der Einfluß der Auflösung auf ein Schlichtungsverfahren.

§ 11: Die Fragestellung.

Zu der Frage, ob ein Schlichtungsverfahren durchführbar ist, wenn während seiner Anhängigkeit eine an ihm beteiligte wirtschaftliche Vereinigung ihre Auflösung beschließt, hat die Rechtsprechung bisher noch nicht Stellung genommen. Im Schrifttum ist

[174]) Vgl. Urt. RAG. v. 24. 2. 32 (502/31) RAG. 10, 284 ff. Nr. 55 = Bensh. Samml. 14 Nr. 94 (RAG.) S. 428.

die Frage von Nipperdey[175]), v. Ungern-Sternberg[176]), Finke[177]) und Buddeberg[178]) sowie vom Reichsarbeitsministerium[179]) bejaht, von Kaskel[180]), Dersch[181]), L. Richter[182]), Bloch[183]), Erdmann [184]), Fögen[185]), Aubele[186]), Gros[187]) und Albinus[188]) dagegen verneint worden. Die die Frage bejahenden Schriftsteller gehen zumeist davon aus, daß die Durchführung eines anhängigen Schlichtungsverfahrens zu den im Stadium der Liquidation zu beendigenden laufenden Geschäften gehöre, während die die Frage verneinenden Schriftsteller in der Hauptsache sich auf den Hinweis beschränken, das anhängende Schlichtungsverfahren sei kein Geschäft, ein solches solle erst durch das Schlichtungsverfahren in Gestalt eines Tarifvertrages geschaffen werden. Eine eingehende Untersuchung der Frage hat bisher noch nicht stattgefunden.

Wie bereits im vorigen Abschnitt unserer Erörterungen ausgeführt worden ist, wird durch den Auflösungsbeschluß einer wirtschaftlichen Vereinigung folgende Rechtslage herbeigeführt: die wirtschaftliche Vereinigung tritt — ohne Rücksicht darauf, ob sie rechtsfähig ist oder nicht, in das Stadium der Liquidation. Im Stadium der Liquidation besteht die wirtschaftliche Vereinigung fort, jedoch begrenzt sich ihr Fortbestand und ihre Rechtsfähigkeit auf solche Rechtshandlungen, die im Rahmen des Liquidationszwecks liegen.

Die Durchführung eines Schlichtungsverfahrens erfordert hingegen die Rechts- und Parteifähigkeit der an ihm beteiligten Parteien für die ganze Dauer des Verfahrens.[189]) Das Schlichtungsverfahren ist also im Falle eines Auflösungsbeschlusses nur dann weiter durchführbar, wenn die wirtschaftliche Vereinigung trotz des Auflösungsbeschlusses ihre Rechts- und Parteifähigkeit für das Schlichtungsverfahren behält.

---

[175]) (Hueck)-Nipperdey, Lehrb. II, 156.
[176]) a.a.O., S. 39 ff.
[177]) a.a.O., S. 94.
[178]) Schlichtungswesen 1927, Sp. 70.
[179]) Schlichtungswesen 1921, Sp. 97.
[180]) Arbeitsrecht, S. 31, 358.
[181]) Bei Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, 4. Aufl., S. 325, 408 und NZfAR 1923, Sp. 486.
[182]) Materialblätter 1929, 115.
[183]) ZHR. 92, S. 92.
[184]) NZfAR. 1923, Sp. 13.
[185]) Bei Kaskel, Hauptfragen, S. 81.
[186]) Berl. MittBl. 1923, 74, 86.
[187]) Kartenauskunftei v. 7. 4. 30, Berufsverein, Auflösung.
[188]) NZfAR. 1921, Sp. 145.
[189]) Die abweichende Ansicht Buddebergs in SchlW. 1927, Sp. 70 geht auf ein Mißverständnis der Ausführungen Otto Mayers in Deutsches Verwaltungsrecht I, 143 zurück.

Es erhebt sich daher die Frage, ob die Unterziehung unter ein Schlichtungsverfahren eine Rechtshandlung einer wirtschaftlichen Vereinigung ist, deren Vornahme im Rahmen des Liquidationszwecks liegt.

Man wird die Frage, liegt die Unterziehung unter ein Schlichtungsverfahren im Rahmen des Liquidationszwecks, in Anlehnung an § 49 BGB. in der Form stellen: ist das Schlichtungsverfahren ein laufendes Geschäft der wirtschaftlichen Vereinigung in Liquidation? Es genügt nun nicht, festzustellen, das Schlichtungsverfahren sei ein laufendes Geschäft, wenn man hierbei den Begriff „laufendes Geschäft" im allgemeinen sprachlichen Sinne versteht. Der Begriff „laufendes Geschäft" ist außerordentlich dehnbar und vieldeutig. Faßt man unter ihn jede Tätigkeit, jeden technischen Vorgang, jede Streitigkeit oder überhaupt jede eine Person betreffende Angelegenheit, so läßt sich allerdings auch das Schlichtungsverfahren ohne Schwierigkeit unter den Begriff „laufendes Geschäft" ordnen. § 49 BGB enthält jedoch nicht die Bestimmung, daß jedes laufende Geschäft einer wirtschaftlichen Vereinigung im allgemeinen Sinne im Rahmen des Liquidationszwecks liege und daher liquidiert werden müsse. Der Begriff des laufenden Geschäfts muß aus seinem gesetzlichen Zusammenhang heraus verstanden werden. Dabei zeigt sich, daß der Begriff ein rechtlicher, und zwar ein liquidationsrechtlicher ist. Die Anordnung, die in § 49 BGB bezüglich der laufenden Geschäfte getroffen ist, setzt die Zweckmäßigkeit des Geschäfts im Rahmen der Liquidation voraus. § 49 BGB bestimmt, daß solche laufenden Geschäfte, deren Abwicklung dem Liquidationszweck entspricht, im Stadium der Liquidation abzuwickeln sind. Mit der Feststellung, daß der äußere Vorgang des Verfahrens ein Geschäft (im untechnischen Sinne) sei, ist also eine Lösung unserer Frage noch nicht gewonnen. Es kommt darauf an, ob die Durchführung des Schlichtungsverfahrens ein Geschäft ist, dessen Beendigung zur Erreichung des Liquidationszwecks erforderlich ist.

Welches der Zweck der Liquidation ist, hat bereits die bezüglich des Tarifvertrages angestellte Untersuchung gezeigt. Der Liquidationszweck ist ein doppelter: die Liquidation dient einmal der Flüssigmachung des Vermögens und seiner Verteilung an die Anteilsberechtigten, ferner dem Schutz der Interessen der Gläubiger. Alle Geschäfte, deren Beendigung einem dieser beiden Zwecke dient, hat der Verein im Stadium der Liquidation abzuwickeln.

Es bedarf keiner näheren Ausführung, daß die Durchführung des Schlichtungsverfahrens nicht dem Zweck der Vermögensverteilung dient. Diesem Zweck konnte, wie wir gesehen haben, nicht einmal die Abwicklung des Tarifvertrages dienen. Auch das Schlich-

tungsverfahren steht in keinerlei Beziehung zu der Vermögenslage des Vereins. Seine Abwicklung dient nicht dem Zweck der Vermögensverteilung.

Es fragt sich also, ob die Durchführung eines Schlichtungsverfahrens ein Geschäft ist, das der Erfüllung des zweiten Liquidationszwecks dient. Wir haben diesen Liquidationszweck als den Zweck, die Gläubiger zu befriedigen, bezeichnet. Diese Ausdrucksweise ist zivilrechtlich, entsprechend dem zivilrechtlichen Zusammenhang, unter den der Gesetzgeber die Rechtsverhältnisse des Vereins geordnet hat. Inhaltlich umfaßt jener Liquidationszweck aber die Aufgabe des Vereins, jegliche Verpflichtungen vor seinem endgültigen Untergang zur Abwicklung zu bringen, denn der Gesetzgeber wollte in den Bestimmungen der §§ 45 ff. BGB nicht nur die Rechtslage des Vereins nach einem Auflösungsbeschluß in bezug auf seine zivilen, sondern auf alle seine Rechtsverhältnisse regeln. Wir haben also unsere Frage allgemein so zu stellen, ob durch Anhängigkeit eines Schlichtungsverfahrens gegen eine wirtschaftliche Vereinigung irgend eine Rechtspflicht für die Vereinigung begründet wird, sich der Durchführung des Schlichtungsverfahrens zu unterziehen.

Eine Rechtspflicht zur Unterziehung unter ein Schlichtungsverfahren wird von denen, die das Schlichtungsverfahren im Liquidationsstadium für undurchführbar halten, abgelehnt. Gegen die Annahme einer Rechtspflicht ist im wesentlichen, insbesondere von Kaskel[190]), Fögen[191]), Bloch[192]), Aubele[193]), Albinus[194]) und Erdmann[195]) folgender Einwand erhoben worden:

Ein gegen einen Verein anhängiger Zivilprozeß sei zwar in der Liquidation durchführbar und müsse durchgeführt werden, weil dem Prozeß Rechtsansprüche gegen den Verein zu Grunde lägen, über die der Prozeß entscheiden solle. Dem Schlichtungsverfahren lägen dagegen keine Rechtsansprüche gegen die aufgelöste Vereinigung zu Grunde, sondern lediglich Interessenansprüche auf künftige Gestaltung von Rechtsansprüchen. Das Schlichtungsverfahren diene nur der Abwicklung einer Gesamtinteressenstreitigkeit. Diese sei aber kein Geschäft. Ein Geschäft entstehe erst durch den Ab-

---

[190]) Arbeitsrecht, S. 31.
[191]) Bei Kaskel, Hauptfragen, S. 81.
[192]) ZHR. 92, 92.
[193]) Berl. MittBl. 1923, 74, 86.
[194]) NZfAR. 1921, Sp. 145.
[195]) NZfAR. 1923, Sp. 13.

schluß des Tarifvertrages.[196]) Dieser werde aber erst durch das Schlichtungsverfahren herbeigeführt, sei also ein neues Geschäft, das im Stadium der Liquidation zulässig sei.

Dieser Einwand ist insoweit richtig, als er verneint, daß der durch das Schlichtungsverfahren erst zu schaffende Tarifvertrag ein bereits im Zeitpunkt des Auflösungsbeschlusses schwebendes Geschäft der wirtschaftlichen Vereinigung sei. Zivilprozeß und Schlichtungverfahren unterscheiden sich grundsätzlich dadurch, daß im Zivilprozeß um bestehende Rechtsverhältnisse gestritten wird, im Schlichtungsverfahren dagegen Interessenansprüche verfolgt werden. Während dort der Kläger mit einem Anspruch gegen den Beklagten auftritt, der als materiellrechtlich bestehend behauptet wird, hat der Antragsteller im Schlichungsverfahren, falls ein solcher überhaupt vorhanden ist[197]), keinen solchen gegenwärtigen Rechtsanspruch; er behauptet lediglich sein Interesse an einer künftigen Gestaltung von Rechtsansprüchen durch Schaffung eines Tarifvertrages.

Die durch das Schlichtungsverfahren in Gestalt des Tarifvertrages erst zu schaffenden Rechtsansprüche vermögen aber nicht die Durchführbarkeit des Schlichtungsverfahrens im Stadium der Liquidation zu begründen. Denn nur die Abwicklung solcher Verpflichtungen liegt im Zweck der Liquidation, die bereits vor Fassung des Auflösungsbeschlusses entstanden sind. Die Eingehung neuer Verbindlichkeiten liegt regelmäßig außerhalb jenes Zweckes und ist nach § 49 BGB im Liquidationsstadium unzulässig.

Letzteres bedarf allerdings einer Einschränkung. Nicht alle neuen Geschäfte liegen nämlich schlechthin außerhalb des Liquidationszwecks und sind daher unzulässig; die Vereinigung darf vielmehr nach § 49 BGB Absatz 1 Satz 2 solche neuen Geschäfte im Stadium der Liquidation abschließen, die der Beendigung schwebender Geschäfte dienen. Nun dient das Schlichtungsverfahren vielfach nicht der Schaffung eines völlig neuen Tarifvertrages, sondern nur der Schaffung eines sogenannten Lohntarifes zur Ergänzung eines bestehenden Rahmentarifs. In diesem Falle könnte man sagen, daß die Schaffung des Lohntarifes der Abwicklung eines schwebenden Geschäftes, nämlich des bestehenden Rahmentarifvertrages

[196]) Ziel des Schlichtungsverfahrens ist der Abschluß einer Gesamtvereinbarung. Darunter fallen nicht nur Tarifverträge, sondern auch Betriebsvereinbarungen. Letztere können hier jedoch außer Betracht bleiben, da Parteien einer Betriebsvereinbarung nie wirtschaftliche Vereinigungen, sondern der Arbeitgeber einerseits und die Belegschaft des Betriebes andererseits sind. Es ist daher im Folgenden nur von Tarifverträgen als Ziel der Schlichtung die Rede.

[197]) Sein Vorhandensein ist nicht Voraussetzung für ein Schlichtungsverfahren. Dieses kann u. U. auch ohne einen Parteianruf von Amts wegen eingeleitet werden. § 5 Schl. VO.

dient. Man würde damit für diesen Sonderfall zu dem Ergebnis gelangen, daß das Schlichtungsverfahren im Stadium der Liquidation durchzuführen sei, die Auflösung der wirtschaftlichen Vereinigung mithin ohne Einfluß auf das Schlichtungsverfahren sei.[198])

Der Regelfall eines Schlichtungsverfahrens ist jedoch der, daß durch das Schlichtungsverfahren ein Tarifvertrag erst geschaffen werden soll. Ein solcher völlig neuer Tarifvertrag ist für die Vereinigung ein neues Geschäft, das sie im Stadium der Liquidation nicht mehr eingehen darf. Die erst künftighin durch den Tarifvertrag entstehende Verpflichtung vermag daher den Fortbestand der wirtschaftlichen Vereinigung nicht zu begründen.

Mit diesem Ergebnis, zu dem auch die herrschende Meinung[199]) gelangt, können wir uns jedoch nicht begnügen. Wenn auch die erst in Zukunft zu erwartenden Pflichten aus dem Tarifvertrag nicht den Fortbestand der wirtschaftlichen Vereinigung bewirken können, so bleibt doch die Frage offen, ob nicht schon mit der Anhängigkeit des Schlichtungsverfahrens eine Rechtspflicht der wirtschaftlichen Vereinigung entsteht, sich der Durchführung des Vertrages zu stellen und zu unterwerfen.

Die Frage ist in zwei Richtungen zu prüfen.

Es ist einmal zu prüfen, ob gegenüber einer Gegenpartei, die ihre Interessen im Wege des Schlichtungsverfahrens gewahrt wissen will, eine Rechtspflicht der wirtschaftlichen Vereinigung besteht, sich dem von der Gegenpartei anhängig gemachten Schlichtungsverfahren zu stellen und zu unterwerfen.

Es ist ferner zu prüfen, ob gegenüber dem Staat, der ein Schlichtungsverfahren gegen eine wirtschaftliche Vereinigung zur Durchführung bringen will, eine Rechtspflicht der wirtschaftlichen Vereinigung besteht, sich der Durchführung des Schlichtungsverfahrens zu unterziehen.

Nur wenn auf einem dieser Wege die Durchführbarkeit des Schlichtungsverfahrens sich ergeben sollte, ist der Abschluß eines Tarifvertrages möglich; er ist dann als der Abschluß eines neuen Geschäfts anzusehen, das jedoch der Abwicklung eines schwebenden Geschäfts, des Schlichtungsverfahrens, dient.

§ 12: Besteht eine materielle Rechtspflicht für tariffähige Personen, sich einem Schlichtungsverfahren zu stellen und zu unterwerfen?

Ein Rechtssatz, der einer wirtschaftlichen Vereinigung oder einem einzelnen Arbeitgeber das Recht gibt, von einer anderen wirtschaftlichen Vereinigung den Abschluß eines Tarifvertrags zu ver-

[198]) Vgl. Bloch, ZHR. Bd. 92, S. 93; Albinus, in NZfAR. 1921, Sp. 145; Fögen, bei Kassel, Hauptfragen S. 81; Buddeberg, in SchlW. 1927, Sp. 70.
[199]) Vgl. oben S. 121 f.

langen, besteht nicht. Das Tarifrecht verweist die Parteien, die kollektive Regelung ihrer Arbeitsbedingungen wünschen, grundsätzlich auf den Weg der freien Vereinbarung. Die Ausgestaltung des Tarifrechts ist jedoch unverkennbar in einem tariffreundlichen Sinne erfolgt. Dem Willen einer Partei, einen Tarifvertrag mit ihrem sozialen Gegenspieler abzuschließen, ist auf folgende Weise der Weg geebnet. Die Möglichkeit zum Abschluß eines Tarifvertrages ist einmal insofern weitgehend von dem entgegenstehenden Willen des Vertragsgegners unabhängig gemacht, als die generelle Fähigkeit zum Abschluß von Tarifverträgen, die sogen. Tariffähigkeit, nach im wesentlichen objektiven Voraussetzungen bestimmt ist und beim Bestehen dieser Voraussetzungen durch eine spezielle, subjektive Willensentschließung, Tarifverträge nicht abschließen zu wollen, nicht beseitigt werden kann.

Ferner ist die wirtschaftliche Vereinigung, die einen Tarifvertrag wünscht, nicht darauf beschränkt, auf gütlichem Wege ihr Ziel zu verfolgen. Auch zwischen solchen Parteien, von denen die eine oder sogar beide Parteien dem Abschluß des Tarifvertrages abgeneigt sind, kann ein Tarifvertrag herbeigeführt werden. Dieser Aufgabe dient das Schlichtungsverfahren. Auch hierbei sollen die Schwierigkeiten, die sich dem Abschluß eines Tarifvertrages in den Weg stellen, gemäß § 5 SchlVO. und §§ 20 und 21 der 2. AusfVO. zur SchlVO. möglichst auf gütliche Weise ausgeräumt werden. Aber bereits um eine Verhandlung zwischen den Parteien herbeizuführen, stehen der Schlichtungsbehörde Zwangsmittel in Gestalt von Ordnungsstrafen gegen eine Partei für unentschuldigtes Ausbleiben in der Verhandlung zur Verfügung.[200]) (§ 16 der 2. AusfVO. zur SchlVO.) Ferner kann das Verfahren auch bei Säumnis einer Partei stattfinden und zur Abgabe eines Schiedsspruchs führen.[201]) (§ 21 zweite AusfVO. zur SchlVO.) Eine letzte entscheidende Handhabe, um das Zustandekommen des Tarifvertrages zu erzwingen, bietet jedoch die Verbindlichkeitserklärung. Diese ist ein Verwaltungsakt, durch den gegen den Willen einer oder unter Umständen auch beider Parteien ein Tarifvertragsverhältnis mit denselben Wirkungen zustandekommt, die es im Falle seiner vertraglichen Vereinbarung gehabt hätte.[202])

Die Ausgestaltung des Tarifrechts und besonders die Einrichtung des Schlichtungsverfahrens zeigen deutlich, daß das Zustandekommen von Tarifverträgen auf jede Weise vom Gesetz gefördert wird, sei es auch auf Kosten der Vertragsfreiheit einzelner tariffeindlicher

[200]) Vgl. (Hueck)-Nipperdey II, 390.
[201]) Vgl. (Hueck)-Nipperdey, Lehrb. II, S. 389.
[202]) Die rechtliche Konstruktion der Verbindlichkeitserklärung ist bestritten. Vgl. hierüber (Hueck)-Nipperdey, Lehrb. II, S. 398 und die dort angeführte Literatur.

Parteien. Berücksichtigt man dabei noch die geschichtliche Entwicklung[203]), die das Schlichtungswesen von seinen Anfängen im Gewerbegerichtsgesetz von 1890/1901[204]) über das Hilfsdienstgesetz von 1916[205]), die Tarifvertragsordnung von 1918 dritter Abschnitt und die Demobilmachungsverordnungen bis zu seinem heutigen Rechtszustand genommen hat, so verstärkt sich der Eindruck, daß mit der Verschärfung der sozialen Frage die Tendenz des Gesetzgebers wuchs, das individuelle Interesse an der Wahrung der Vertragsfreiheit hintanzusetzen und in erster Linie dem Tarifgedanken Geltung zu verschaffen. Diese Tendenz führte zu einer immer stärker werdenden Ausgestaltung von Zwangsmöglichkeiten zum Abschluß eines Tarifvertrages.

Diese Zwangsmöglichkeiten, von denen die entscheidende die Verbindlichkeitserklärung ist, hatten in der Praxis zeitweise eine außerordentliche Bedeutung erlangt. Auch heute spielen sie noch eine große Rolle, wenn auch die Zahl der auf einer Verbindlichkeitserklärung beruhenden Tarifverträge geringer geworden ist.[206]) Aber zweifellos ist auch für den freiwilligen Abschluß vieler Tarifverträge die Befürchtung einer Partei ausschlaggebend, sie könne, wenn sie sich weigert, den Tarifvertrag freiwillig abzuschließen, im Wege des Schiedsspruchs und der Verbindlichkeitserklärung zu einem noch ungünstigeren Vertrage gezwungen werden. Unter diesen Umständen erscheint es kaum zutreffend, die Schlichtung als Hilfeleistung zu definieren[207]), unter der man gemeinhin ein Eingreifen eines Dritten im Einverständnis mit dem, dem geholfen wird, versteht. Denn aus dieser Definition folgt notwendig, daß man die Verbindlichkeitserklärung als einen „Fremdkörper" im Schlichtungsrecht ansehen muß.[208]) Ihrer entscheidenden rechtlichen und tatsächlichen Bedeutung dürfte man hiermit jedoch nicht gerecht werden.

Diese weitgehende Ausgestaltung des Zwangsmomentes im Tarifvertragswesen gibt zu der Frage Anlaß, ob nicht das Interesse

---

[203]) Vgl. (Hueck)-Nipperdey, Lehrb. II, S. 371 f.

[204]) Gewerbegerichtsgesetz (RGBl. 1901, S. 353) §§ 62 ff.

[205]) Gesetz vom 5. 12. 1916; (RGBl. S. 1333) § 13.

[206]) 33—40% aller in den Jahren 1925/28 bestehenden Tarifverträge kamen durch Verbindlichkeitserklärung zustande. (Vgl. Schwarz-Feiler a.a.O., S. 24). Jetzt ist die Verbindlichkeitserklärung auf Weisung des Reichsarbeitsministers, sie nur im äußersten Notfall anzuwenden, seltener geworden.

[207]) So das Ges. in § 3 SchlVO. Tatsächlich folgerte man früher vielfach, insbesondere auf Arbeitgeberseite, aus dieser Gesetzesdefinition, eine Schlichtung sei nur mit Willen beider Streitteile möglich. Vgl. Richter (Berlin) in ArbG. 1924, S. 272; Silberschmidt in SchlW. 1925, S. 86. Dagegen: Joerges, SchlW. 1926, S. 25, Erdel, ArbRecht, 1926, S. 277 ff.; Weißmann, a.a.O., S. 86, 95.

[208]) Vgl. (Hueck)-Nipperdey, Lehrb. II, S. 369.

einer tariffähigen Person an dem Abschluß eines Tarifvertrages durch diese, seine gesetzgeberische Anerkennung zu einem Rechtsanspruch gegen die gegnerische wirtschaftliche Vereinigung auf Abschluß eines Tarifvertrages erhoben ist.

Die wirtschaftliche Vereinigung, die ein Schlichtungsverfahren anhängig macht, löst die staatliche Tätigkeit[209]) auf Grund eines Interessenschutzanspruches[210]) aus, den der Gesetzgeber den schlichtungsfähigen Personen verliehen hat.[211]) Der Anspruch ist auf Schlichtung, d. h. auf Hilfeleistung und evtl. auf ein zwangsweises Eingreifen zum Abschluß eines Tarifvertrages gerichtet. Die Schlichtungstätigkeit ist Verwaltungstätigkeit des Staates.[212]) Schiedsspruch und Verbindlichkeitserklärung sind Verwaltungsakte.[213]) Der Interessenschutzanspruch der wirtschaftlichen Vereinigung ist ein subjektives öffentliches Recht auf Tätigwerden der Verwaltung.[214])

Im Zivilprozeß steht dem subjektiven öffentlichen Recht gegen den Staat auf Rechtsschutz, der materielle Rechtsanspruch gegen denjenigen, gegen den der Rechtsschutz des Staates erbeten wird, gegenüber. Es liegt nahe, dem Interessenschutzanspruch der wirtschaftlichen Vereinigung gegen den Staat im Schlichtungsverfahren das Interesse der Partei an einer bestimmten Regelung ihrer Arbeitsbedingungen gegenüber zu stellen und daraus, daß auch das Interesse auf billige Arbeitsbedingungen anerkannt und mit einem

---

[209]) Schlichtung kann auch durch private, tariflich eingesetzte Schiedsstellen erfolgen. Deren Zulässigkeit beruht auf gesetzlicher Delegation. Die Tätigkeit solcher Schiedsstellen ist daher ebenso öffentliche Verwaltung, wie die der staatlichen Schlichtungsbehörden. Vgl. Kaskel, Arbeitsrecht, S. 353; Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, 4. Aufl., S. 403; RG. 107, 247. A.A. (Hueck)-Nipperdey, Lehrb. II, S. 370. — Die Verbindlichkeitserklärung ist stets Sache staatlicher Behörden. — Der Kürze halber ist im folgenden nur von „Schlichtungsbehörden" die Rede. Soweit sich für die tariflichen Gesamtschiedsstellen Abweichungen ergeben, wird auf diese einzugehen sein.

[210]) Der Ausdruck „Interessenschutzanspruch" ist in der Literatur des Schlichtungsrechts allgemein gebräuchlich; vgl. u. a. (Hueck)-Nipperdey, Lehrb. II, S. 388, Fußn. 2. Dersch, Die neue Schlichtungsverordnung, Art. I, § 5, Anm. 8, b, a, a u. NZfAR. 1923, Sp. 412.

[211]) Wird die Schlichtungsbehörde von Amts wegen tätig, so geschieht dieses auf Grund des öffentlichen Interesses der Allgemeinheit an der Sicherung des Arbeitsfriedens, das ebenfalls seine Anerkennung im Gesetz gefunden hat. § 5 SchlVO., § 12 der 2. AusfVO. zur SchlVO.

[212]) Vgl. (Hueck)-Nipperdey, Lehrb. II, S. 370; Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechts, S. 299.

[213]) Vgl. (Hueck)-Nipperdey, Lehrb. II, S. 394, 398. Dersch, Die neue Schlichtungsverordnung, Art. 1, § 6, Anm. 6; Fleiner, Institutionen des deutschen Verwaltungsrechts, S. 185, Fußn. 14.

[214]) A. A. Kaskel, Arbeitsrecht, S. 360, Fußn. 2.

Schutzanspruch gegen den Staat ausgestattet ist, zu folgern, das Interesse sei hierdurch zum materiellen Rechtsanspruch gegen die Gegenpartei erhoben.

Wäre es richtig, daß dem Interessenschutzanspruch ein materieller Rechtsanspruch auf Abschluß eines bestimmten Tarifvertrages zugrunde läge, so würde die Entscheidung der Schlichtungsbehörde, wenn sie im Sinne einer der Parteien ergeht, die Bedeutung haben, daß sie die objektive Berechtigung der Partei, den Abschluß des von ihr gewünschten Tarifvertrages zu fordern, feststellt. Die geforderten Arbeitsbedingungen wären bereits bei Anhängigmachung des Schlichtungsverfahrens objektives Recht, um dessen Durchsetzung die Parteien sich streiten. Die Entscheidung der Schlichtungsbehörde wäre nichts anderes als ein Akt der Rechtsprechung. Sie müßte folgerichtig in ihren Auswirkungen auf den Zeitpunkt zurückwirken, in dem die Forderungen auf Abschluß des Tarifvertrages erhoben worden ist.

Schon diese Folgerungen, die sich zwangsläufig aus der Annahme eines Rechtsanspruches auf Abschluß eines bestimmten Tarifvertrages ergeben, zeigen, daß jene Annahme, die auf einen Kontrahierungszwang[215]) der gegnerischen Schlichtungspartei hinauslaufen würde, nicht zutreffend sein kann, vielmehr eine Verkennung des Wesens der Schlichtung bedeutet.[216])

Schlichtung ist Verwaltungstätigkeit. Sie steht damit im deutlichen Gegensatz zur Rechtssprechung. Ist dieses das Verfahren zur Gewährung von staatlichem Rechtsschutz, d. h. von staatlicher Hilfe zur Durchsetzung in der objektiven Rechtsordnung begründete Rechte des Klägers, so ist Ziel und Maßstab der Verwaltungstätigkeit nur die Verfolgung dessen, was im Interesse der Allgemeinheit zweckmäßig ist. Die Verwaltungstätigkeit des Staates kann im Falle der Schlichtung auch durch den Anspruch einer tariffähigen Person auf Schutz ihrer konkreten Interessen ausgelöst werden. Insofern ist den tariffähigen Personen ein Rechtsanspruch gegenüber dem Staat an die Hand gegeben. Aber gerade darin, daß die Schlichtung nicht die Erhebung eines Interessenschutzanspruches voraussetzt, sondern auch von Amts wegen, nämlich dann, wenn das öffentliche Interesse sie erfordert, eingeleitet werden kann, zeigt sich, daß nur ein allgemeiner Anspruch auf staatliches Eingreifen rechtlich anerkannt ist, nicht aber ein Eingreifen mit dem Ziele, konkrete, im Einzelfall gegenüber der Gegenpartei geltend gemachte Interessen der tariffähigen Person zu schützen. Das konkrete Inter-

---

[215]) Ueber den Kontrahierungszwang vgl. Nipperdey, Kontrahierungszwang und diktierter Vertrag, 1920; Molitor in Jherings J. 73, 91.

[216]) Vgl. Nipperdey, Beiträge, S. 99; Berg, Der Zwangstarif, S. 21.

esse einer tariffähigen Person auf Abschluß eines bestimmten Tarifvertrages ist nicht als ein Rechtsanspruch gegenüber der Gegenpartei anerkannt.[217]) Ein Rechtsanspruch setzt voraus, daß er für sich objektive, d. h. auf einem Satz der Rechtsordnung beruhende Geltung beanspruchen kann. Die Forderung der Partei, die Arbeitsbedingungen in bestimmter Weise zu regeln, findet jedoch in keinem Satz der Rechtsordnung ihre objektive Grundlage. Sie beruht lediglich auf dem subjektiven Interesse der Partei. Dieses subjektive Interesse soll aber gerade erst im Wege der Schlichtung als objektiv berechtigt anerkannt werden. In dieser Objektivierung des Interesses der Parteien liegt die spezifische Aufgabe der Schlichtung, die sich wesentlich von der der Rechtsprechung unterscheidet. Der Rechtsprechung liegen Ansprüche zugrunde, die von vornherein als objektiv bestehend behauptet werden; denn sie stützen sich auf einen Satz der materiellen Rechtsordnung. Aufgabe des Gerichts ist es, die objektive Berechtigung der Ansprüche zu prüfen.

Die Ansprüche, die im Schlichtungsverfahren von einer Schlichtungspartei erhoben werden, beruhen dagegen auf dem Interesse der Partei. Sie sind der Beurteilung, ob sie objektiv richtig sind, nicht fähig. Die Schlichtungsbehörde ist gar nicht in der Lage, zu prüfen, ob die erhobenen Ansprüche objektiv berechtigt sind; sie kann lediglich entscheiden, ob sie objektiv „Recht" werden sollen. Ihre Tätigkeit ist eine Verwaltungstätigkeit; sie erstrebt im allgemeinen öffentlichen Interesse an der Erhaltung des Wirtschaftsfriedens eine sozial gerechte und zugleich den Bedürfnissen der Wirtschaft angepaßte Regelung der Arbeitsbedingungen. Die Entscheidung, die die Schlichtungsbehörde zu fällen hat, ist eine Zweckmäßigkeitsentscheidung, die unter Gesichtspunkten des Allgemeininteresses ergeht. Die Anträge der Parteien binden die Schlichtungsbehörde daher in keiner Weise. Sie kann eine ganz andere Entscheidung erlassen, als die Parteien verlangt haben, oder sogar eine Entscheidung ablehnen, wenn sie es nach Lage der Sache für angebracht hält.[218]) Die Anträge der Parteien haben für sie nur die Bedeutung einer Anregung. Sie sind nur als Aeußerungen des subjektiven Parteiinteresses zu werten, nicht als rechtliche Anerkennung beanspruchende, durch die Rechtsordnung gewährleistete Rechtsansprüche.

Das subjektive Parteiinteresse kann erst durch eine günstige Entscheidung der Schlichtungsbehörde zum objektiven, verpflichtenden Recht werden. Die Entscheidung, die ausspricht, welche tarif-

---

[217]) Vgl. Nipperdey, Beiträge, S. 99.

[218]) Vgl. (Hueck)-Nipperdey, Lehrb. II, S. 393 Fußn. 28 und S. 400; Dersch, Die neue Schlichtungsverordnung Art. 1 § 5 Anm. 7 d bb.

liche Regelung zwischen den Parteien rechtens sein soll, ist die Verbindlichkeitserklärung. Bis zum Erlaß dieser sind die Parteien in ihrer Vertragsfreiheit völlig frei. Sie können die Vorschläge der Schlichtungsbehörden und den Schiedsspruch annehmen oder ablehnen. Es kann dahingestellt bleiben, welche rechtliche Bedeutung die Verbindlichkeitserklärung besitzt[219]), ob sie ein Staatsakt ist, der unmittelbar zwischen den Parteien das Tarifverhältnis schafft, oder ob sie die fehlende Annahme der Partei „ersetzt" und der Staat an Stelle der Partei den Tarifvertrag abschließt. Selbst wenn die letztere Theorie, die sogenannte Ersatztheorie, zuträfe[220]), wäre der Verbindlichkeitserklärung nicht zu entnehmen, daß die Partei, die den Schiedsspruch nicht angenommen hat, eine Rechtspflicht versäumt hätte. Die Verbindlichkeitserklärung mag vielleicht eine moralische Pflicht der Partei, den Schiedsspruch anzunehmen, feststellen.[221]) Eine Rechtspflicht zur Annahme des Schiedsspruchs, ein Kontrahierungszwang, kann durch die Verbindlichkeitserklärung nicht ausgesprochen werden, da mit der Verbindlichkeitserklärung das Tarifvertragsverhältnis bereits entstanden ist.

Ebensowenig, wie durch die Verbindlichkeitserklärung eine Verpflichtung der Partei statuiert wird, einen Tarifvertrag abzuschließen, weil mit der Verbindlichkeitserklärung der Tarifvertrag bereits ins Leben tritt, ist es möglich, dem Schiedsspruch eine die Parteien verpflichtende Wirkung beizulegen.

Der Tarifvertrag, dessen Verbindlichkeit durch die Verbindlichkeitserklärung ausgesprochen wird, ist in seinem Inhalt durch den Schiedsspruch allerdings festgelegt. Der Mangel der Bestimmtheit des Tarifvertrages, der der Annahme eines Kontrahierungszwanges gegenüber bis dahin angewendet werden konnte[222]), fällt mit der

---

[219]) Urteil RG. vom 25. 5. 27 RArbBl.A.T. 27, 363 ff. Nr. 68. Vgl. hierüber Berg, Der Zwangstarif, S. 14 ff., 22 ff.; Dersch in NZfAR., 1923 Sp. 360 ff.; Dersch-Kaskel, Arbeitsrecht, 4. Aufl. S. 418; Kaskel, Arbeitsrecht S. 368; (Hueck)-Nipperdey, Lehrb. II, S. 454; Nipperdey Beitr. S. 101 f.; Jacobi, Grundlehren des Arbeitsrechts, S. 413 ff.; RG. 115, 179 und JW. 1927 S. 2363.

[220]) Man neigt heute mit Recht mehr dazu, in der Verbindlichkeitserklärung einen Verwaltungsakt zu sehen, der unmittelbar zwischen den Parteien das Tarifverhältnis schafft, ohne daß es hierzu des Umweges über einen fingierten Vertragsschluß bedarf. Vgl. Berg, der Zwangstarif, S. 22 ff., 27 u. ArbRecht 1930, Sp. 75 ff.; (Hueck)-Nipperdey, Lehrb. II, S. 454; Hoeniger in JW. 1929, 1273; Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, 4. Aufl., S. 418; Potthoff, ArbRecht 1928, S. 305, 473 u. LZ. 1928, 440 ff.; Herrfahrdt bei Kaskel, Hauptfragen, S. 152.

[221]) Vgl. Nipperdey, Beiträge, S. 102, Fußn. 46.

[222]) Vgl. Berg. Der Zwangstarif, S. 21.

Abgabe des Schiedsspruchs weg. Es ist daher von Dersch[223]) die Ansicht vertreten worden, der Schiedsspruch enthalte einen latenten, durch die Verbindlichkeitserklärung aufschiebend bedingten Kontrahierungszwang.

Dieser Ansicht, die vom Zeitpunkt des Schiedsspruchs an eine Verpflichtung der wirtschaftlichen Vereinigung im Schlichtungsverfahren für gegeben ansieht, kann jedoch nicht beigetreten werden.[224])

Es ist einmal Voraussetzung für einen Kontrahierungszwang, daß er auf einer positiven Gesetzesvorschrift beruht.[225]) Eine solche ist hier nicht vorhanden.

Vor allem spricht jedoch gegen die Annahme eines latenten, durch die Verbindlichkeitserklärung aufschiebend bedingten Kontrahierungszwanges, daß man von einem Zwang zu kontrahieren nur dann sprechen kann, wenn irgendwann die Möglichkeit besteht, den Zwang zu erfüllen. Bis zur Verbindlichkeitserklärung ist die Schlichtungspartei nicht zur Annahme des Schiedsspruchs gezwungen. Ein solcher Zwang entsteht aber, wie bereits oben ausgeführt, auch durch die Verbindlichkeitserklärung nicht, denn diese verpflichtet die Parteien nicht, einen Tarifvertrag abzuschließen, sondern schafft diesen selbst. Der Zwang, den Dersch im Schiedsspruch bedingt begründet sieht, wird unbedingt also niemals wirksam. Es bedeutet jedoch einen Mißbrauch des Begriffs der Bedingung, will man durch sie das Bestehen eines Zwanges konstruieren, der tatsächlich niemals wirksam wird.[226])

Eine rückwirkende Zwangswirkung der Verbindlichkeitserklärung zum Abschluß eines Tarifvertrages auf irgendeinen früheren Zeitpunkt des Verfahrens kommt demnach in keiner Weise in Frage. Es ist dabei vor allem nicht an den Schiedsspruch anzuknüpfen. Mag auch diesem in seinem Verhältnis zur Verbindlichkeitserklärung eine erhöhte Bedeutung gegenüber anderen „Vorschlägen" an die Partei zukommen, insofern, als der Schiedsspruch inhaltlich die Voraussetzungen der Verbindlichkeitserklärung erfüllen muß[227]); den

---

[223]) Die Rechtssprechung des Reichsgerichts zum Arbeitsrecht 1926, S. 143; NZfAR. 1923, Sp. 290, 365 f. u. die neue Schlichtungsverordnung Art. 1 § 6 Anm. 7 c. Dersch hält in NZfAR. 1923, Sp. 487 im Falle der Auflösung einer wirtschaftlichen Vereinigung zwischen Schiedsspruch und Verbindlichkeitserklärung den Schiedsspruch zwar für gültig; aber er meint, die Verbindlichkeitserklärung sei nichtig, da das Objekt absolut untauglich sei.

[224]) Vgl. Nipperdey, Beitr. S. 100 und Kontrahierungszwang und diktierter Vertrag, S. 159/160; Kaskel, Arbeitsrecht S. 365.

[225]) Vgl. Nipperdey, Beiträge, S. 100; Berg, Der Zwangstarif, S. 22.

[226]) Vgl. Nipperdey, Beiträge, S. 100; Berg, Der Zwangstarif, S. 24; Gerhart Husserl, Rechtskraft und Rechtsgeltung, S. 121.

[227]) Vgl. Hoeniger, NZfAR. 1929, Sp. 275; Gerhart Husserl, Rechtskraft und Rechtsgeltung, S. 120; Dersch, Die Rechtsssprechung des Reichsgerichts zum Arbeitsrecht 1926, S. 155 u. NZfAR. 1923, Sp. 365.

Parteien gegenüber hat der Schiedsspruch lediglich die Bedeutung eines unverbindlichen Vorschlages. Gegenüber den klaren Gesetzesbestimmungen der §§ 5,IV und 6,I SchlVO., die die Annahme des Schiedsspruchs dem Willen der Parteien überlassen, kann irgendeine Pflicht zur Annahme des Schiedsspruchs nicht konstruiert werden.

§ 13: Besteht eine prozessuale Rechtspflicht für tariffähige Personen, sich einem Schlichtungsverfahren zu stellen und zu unterwerfen?

Eine materielle Rechtspflicht einer wirtschaftlichen Vereinigung, gegen die ein Schlichtungsverfahren schwebt, auf Grund derer die wirtschaftliche Vereinigung zur Durchführung des Schlichtungsverfahrens im Auflösungsstadium gezwungen wäre, besteht nicht.

Es fragt sich, ob die Anhängigkeit des Schlichtungsverfahrens eine prozessuale Pflicht für eine Partei bewirkt, ihre Parteirolle bis zur ordnungsmäßigen Beendigung des Verfahrens durchzuführen.

Anlaß zu der Annahme einer solchen prozessualen Rechtspflicht, Partei zu sein, hat die Ausgestaltung des Schlichtungsverfahrens gegeben, die, wie wir oben gesehen haben, die Durchführung des Verfahrens von dem positiven Willen der beklagten Partei (oder unter Umständen auch beider Parteien), die Schlichtung anzunehmen, unabhängig gemacht hat. Verweigert die Partei, gegen die das Verfahren anhängig gemacht ist, die Mitwirkung, erscheint sie nicht zur Verhandlung oder erscheint sie, verhandelt aber nicht, so ist die Durchführung des Verfahrens in einer Weise möglich, die dem Versäumnisverfahren im Zivilprozeß angeglichen ist. Man hat daher mitunter von einer „Parteipflicht" im Schlichtungsverfahren gesprochen.[228]) Im besonderen ist von v. Ungern-Sternberg die Ansicht vertreten worden[229]), das Schlichtungsverfahren schaffe für die Parteien rechtliche Bindungen, die in dem im Schlichtungsverfahren herrschenden Offizialprinzip und der Untersuchungsmaxime wurzelten. Durch Anhängigmachung des Schlichtungsverfahrens unterwürfen sich die Parteien den dafür geltenden Vorschriften.

Die Begriffe, die hier gebraucht werden, entstammen unverkennbar dem Zivilprozeßrecht. Man versucht, die Begriffe, die sich in diesem durch Rechtslehre und Praxis sehr weit geförderten Rechtsgebiet herausgebildet haben, auf das noch ungeklärte Gebiet des Schlichtungsrechts zu übertragen.

So untunlich ein solcher Versuch infolge der grundsätzlichen Verschiedenheit zwischen Schlichtungsverfahren und Zivilprozeß ist, so unfruchtbar ist er gerade hier. Denn eine Prüfung der Rechts-

[228]) Vgl. Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, 4. Aufl. S. 59.
[229]) a.a.O. S. 38 ff.

stellung des Beklagten im Zivilprozeß zeigt, daß im heutigen[230]) Zivilprozeß kein Platz für den Begriff der Parteipflicht ist. Die Rechtsstellung des Beklagten im Prozeß beruht auf dem Rechtszustand eines jeden Rechtssubjekts, der Hoheitsgewalt des Staates unterworfen zu sein.[231]) Dieser Rechtszustand ist eine Eigenschaft, ein Status des Rechtssubjekts. Die Ausübung der staatlichen Hoheitsgewalt durch eine Entscheidung erfordert daher keine spezielle Unterwerfung unter die zu erwartende Entscheidung durch Einlassung in den vorbereitenden Prozeß. Der Prozeß hängt nicht von der Einlassung des Beklagten ab. Er ist durchführbar und führt zum Urteil, auch wenn der Beklagte sich nicht an ihm beteiligt. Der der Entscheidung vorangehende Prozeß bedeutet für die Parteien lediglich die Einräumung von Rechtsvorteilen, Befugnissen, deren Ausübung im eigenen Interesse der Partei liegt. Der Gegner erleidet keinen Rechtsnachteil, wenn die andere Partei diese prozessualen Befugnisse nicht wahrnimmt. Er hat kein Interesse an der aktiven Teilnahme der anderen Partei im Prozeß. Er hat daher auch keinen Rechtsanspruch darauf, daß der Beklagte seine Parteirolle wahrnimmt. Eine Rechtspflicht kann aber nur einem anderen gegenüber bestehen. Die Pflicht, die die Partei sich selbst gegenüber hat, ihre prozessualen Obliegenheiten zu erfüllen, ist keine Rechtspflicht.[232]) Was heute auf Grund historischer Ueberkommenheiten als prozessuale „Pflicht" bezeichnet wird (Parteipflicht, Einlassungspflicht, Beweispflicht u. a.), ist im eigentlichen Rechtssinn nur eine Last der Partei, ein Recht zur Wahrnehmung ihrer Interessen. Es widerspricht daher völlig der prozessualen Stellung der Parteien, wenn durch die Novelle vom 13. 2. 1924 die Möglichkeit gegeben ist, die Erscheinungslast zu einer Erscheinungspflicht im Rechtssinne zu gestalten.[233]) Sie ist überdies auch praktisch sinnlos, da eine die Einlassung verweigernde Partei durch Anordnung des persönlichen Erscheinens zwar zum Erscheinen verpflichtet wird; sie kann, wenn sie erscheint, aber nicht gezwungen werden, Erklärungen abzugeben. Für den Zivilprozeß ist daher das Bestehen einer Rechtspflicht, Partei zu sein, abzulehnen.[234])

[230]) Eine Rechtspflicht zur Mitwirkung bei der Litiskontestation, die Defensions- o - der Einlassungspflicht, bestand für den Beklagten bis zum jüngsten Reichsabschied.

[231]) Vgl. Laband, Das Staatsrecht des Deutschen Reichs, S. 374; W. Jellinek, Verwaltungsrecht S. 192.

[232]) Vgl. v. Tuhr, Allgem. Teil, I,1 S. 93.

[233]) § 141 ZPO. — Vgl. Goldschmidt, Zivilprozeßrecht S. 74.

[234]) Vgl. Rud. Schultz in „Der Rechtsgang", I, S. 369 ff., 424 ff.; Hellwig, System des deutschen Zivilprozeßrechts, I, S. 401 u. Lehrb. d. deutschen Zivilprozeßrechts, II, S. 30 ff.; Goldschmidt, Zivilprozeßrecht, S. 4, 74, 133; Rosenberg, Lehrb. d. deutschen Zivilprozeßrechts 5, 8, 229, 337; v. Tuhr, Allg. T. I, 1, S. 93, 99, Fußnote 23, 101; Laband, Das Staatsrecht des Deutschen Reichs, S. 374; W. Jellinek, Verwaltungsrecht, S. 193.

Zweifellos gibt es aber in unserem Recht öffentlich-rechtliche Pflichten; als eine solche kennen wir z. B. die Zeugenpflicht. Sie kann gegenüber einer jeden Person, soweit dieser nicht bestimmte Befreiungsgründe zur Seite stehen, durch einen Gerichtsbeschluß begründet werden, und bedeutet dann die Pflicht, vor Gericht zu erscheinen, wahrheitsgemäße Bekundungen über wahrgenommene Tatsachen zu machen und die Bekundungen zu beeiden. Es ist zu erwägen, ob eine ähnliche öffentlich-rechtliche Pflicht, wie sie der Zeuge hat, durch Anhängigmachung eines Schlichtungsverfahrens gegen eine wirtschaftliche Vereinigung begründet wird.

Eine öffentlich-rechtliche Rechtspflicht einer tariffähigen Person, sich einem Schlichtungsverfahren zu unterziehen, dergestalt, daß die Ausfüllung der Parteirolle Gegenstand der Rechtspflicht wäre, ist im Gesetz an keiner Stelle ausgesprochen. Es kann kein Zweifel sein, daß die Statuierung einer solchen Rechtspflicht durch das Gesetz denkbar wäre. Eine solche Rechtspflicht aus der heute geltenden Ordnung des Schlichtungsrechts zu entnehmen, hieße jedoch, in das Schlichtungsrecht einen Gedanken zu legen, der völlig den Grundlagen, dem System und dem Zweck des Schlichtungsrechts widerspricht.

Nach dem geltenden Recht ist die Schlichtungstätigkeit Verwaltungstätigkeit des Staates. Hierin drückt sich das Verhältnis der Schlichtungspartei zu der Schlichtungsbehörde aus; es ist das Verhältnis des Individuums zum Staat, das sich durch den Zustand des Unterworfenseins des Individuums unter den Staat kennzeichnet. Dieser Zustand ist ein Status, eine jedem Individuum anhaftende Eigenschaft. Die Unterworfenheit der tariffähigen Person unter die Schlichtungsbehörde insbesondere beruht auf einer Sondereigenschaft der tariffähigen Person, der Tariffähigkeit.

Von dieser Auffassung des Verhältnisses zwischen dem durch die Schlichtungsbehörde vertretenen Staat und der Schlichtungspartei aus kann die Stellung der Schlichtungspartei nicht als die einer im Sinne einer Rechtspflicht verpflichteten Person angesehen werden. Denn eine Rechtspflicht muß auf eine bestimmte Leistung gerichtet sein. So ist Gegenstand der Zeugenpflicht eine konkrete Leistung, nämlich das Erscheinen, die Bekundung und die Beeidigung der Bekundung. Im Falle der Schlichtung wäre die Leistung der tariffähigen Person die Bekleidung der Parteirolle, d. h. die Unterwerfung unter das Schlichtungsverfahren. Das aber ist keine „Leistung" der tariffähigen Person, zu der der Staat sie erst verpflichten müßte. Die Unterwerfung unter das Schlichtungsverfahren geschieht auf Grund der der tariffähigen Person allgemein anhaftenden Eigenschaft, der staatlichen Verwaltungstätigkeit unterworfen zu sein.

Zu einem anderen Ergebnis ist nur zu gelangen, wenn man diesen Zustand der tariffähigen Person, der Schlichtung als einer Verwaltungstätigkeit des Staates unterworfen zu sein, bestreitet oder — de lege ferenda — ihn für das künftige Recht ändern will. In diesem Falle wäre die tariffähige Person nicht mehr ein der staatlichen Hoheit unterworfenes Individuum, das nur mit der öffentlichrechtlichen Funktion, unabdingbare Tarifverträge zu schaffen, ausgestattet ist, sondern die tariffähige Person wäre selbst staatliches Organ zur kollektiven Regelung der Arbeitsbedingungen. Von diesem Standpunkt aus ließe sich eine öffentlichrechtliche Rechtspflicht der tariffähigen Person, bei der staatlichen Regelung der Arbeitsbedingungen mitzuwirken, denken, — eine Rechtspflicht, die der der Schöffen vergleichbar wäre.

Dem geltenden Recht entspricht eine solche Stellung der wirtschaftlichen Vereinigung zweifellos nicht. Sie ist unvereinbar mit dem privatrechtlichen Charakter der wirtschaftlichen Vereinigung, mit dem Grundsatz der Verbandsautonomie und vor allem mit d e r Rechtsfolge dieses Grundsatzes, die wir im Beginn unserer Erörterung behandelt haben: dem Recht der wirtschaftlichen Vereinigung, sich jederzeit aufzulösen. Eine wirtschaftliche Vereinigung, die selbst Träger und Organ staatlicher Funktionen ist, ist zu einem solchen Amt durch den Willen des Staates berufen; sie darf sich daher ihres Amtes nicht von sich aus entledigen können.

Dieser Widerspruch zwischen dem freien Auflösungsrecht und einer staatshoheitlichen Organstellung der wirtschaftlichen Vereinigung ist auch von denen zu bedenken, die de lege ferenda eine derartige Stellung der wirtschaftlichen Vereinigung für erstrebenswert halten. Wäre die wirtschaftliche Vereinigung ein staatliches Organ, so bestände die Frage des Schicksals eines Schlichtungsverfahrens im Falle eines Auflösungsbeschlusses der wirtchaftlichen Vereinigung nicht, denn mit jener Stellung der wirtchaftlichen Vereinigung wäre die Befugnis, von sich aus ihre Auflösung zu beschließen, unvereinbar.

Jedoch vom Standpunkt des geltenden Schlichtungsrechts aus, in dem der Grundsatz der Verbandsautonomie herrschend ist und den wirtschaftlichen Vereinigungen die Auflösungsbefugnis zusteht, sind diese dem Schlichtungsverfahren nicht auf Grund einer öffentlichrechtlichen Rechtspflicht, sondern auf Grund des allgemeinen Rechtszustandes des Individuums gegenüber dem Staat unterworfen. Der Staat macht von seiner hoheitlichen Stellung Gebrauch durch Verbindlichkeitserklärung eines vorangegangenen Schiedsspruches. Dieser Verwaltungsakt der Verbindlichkeitserklärung wird durch ein Verfahren vorbereitet, an dem die durch den Ver-

waltungsakt betroffenen Rechtssubjekte teilnehmen. Durch diese Heranziehung der beteiligten Personen zu der Vorbereitung des Verwaltungsaktes eröffnet das Verfahren dem Beteiligten Rechtsvorteile, die die Beteiligten wahrnehmen können, aber nicht wahrzunehmen brauchen. Sie sind zur Teilnahme an dem Verfahren, d. h. zur Durchführung ihrer Parteirolle, nicht verpflichtet.

Die Rechtslage ist keine andere, wenn die Schlichtung durch tarifliche Gesamtschiedsstellen oder Schlichtungsstellen ausgeübt wird. Auch wenn man annimmt, die Tätigkeit der tariflichen Schlichtungsstellen gehöre dem Privatrecht an, so besteht eine Rechtspflicht der wirtschaftlichen Vereinigung nur zur Einrichtung, zur Unterhaltung und zur Beschickung der Schlichtungsstelle.[235]) In dieser Verpflichtung, durch deren Erfüllung das Schlichtungsverfahren ermöglicht wird, ist aber nicht zugleich die Verpflichtung enthalten, sich als Partei dem Verfahren zu unterwerfen. Die Unterwerfung ist keine Rechtspflicht, sondern ist ebenso wie im Falle der staatlichen Schlichtungstätigkeit ein allgemeiner Rechtszustand.

Damit gelangen wir zu dem Ergebnis unserer Untersuchung über den Einfluß der Auflösung einer wirtschaftlichen Vereinigung auf ein Schlichtungsverfahren. Die wirtschaftliche Vereinigung trägt weder eine materielle noch eine prozessuale (öffentlichrechtliche) Pflicht, die sie zur Durchführung des Schlichtungsverfahrens nötigt. Diese ist infolgedessen kein Geschäft, dessen Erfüllung im Rahmen des Liquidationszwecks liegt und die Abwicklung des Schlichtungsverfahrens im Stadium der Liquidation erforderlich macht. Die wirtschaftliche Vereinigung besteht daher nicht bis zur Beendigung des Schlichtungsverfahrens fort, sondern geht mit dem Auflösungsbeschluß als Partei des Schlichtungsverfahrens unter. Eine Verbindlichkeitserklärung kann gegen sie nicht mehr ergehen[236]), da durch diese Rechte und Pflichten eines Vertrages für und gegen ein Rechtssubjekt begründet werden würden, das im Zeitpunkt der Begründung dieser Rechte und Pflichten nicht mehr besteht.

Im Falle der Auflösung einer Arbeitgebervereinigung treten die einzelnen Arbeitgeber nicht als Rechtsnachfolger in das Verfahren ein.[237]) Eine Rechtsnachfolge der einzelnen Mitglieder ist beim Schlichtungsverfahren ebenso wenig möglich wie beim Tarifvertrag (vgl. oben S. 69 ff.). Die gegnerische Arbeitnehmervereinigung ist darauf beschränkt, gegen die einzelnen Arbeitgeber neue Ver-

[235]) Vgl. (Hueck)-Nipperdey, Lehrb. II, S. 118.
[236]) Zu diesem Ergebnis gelangt auch die h.M., vgl. die auf S. 121 f. angegebene Literatur.
[237]) a.A. H. Goldschmidt, RArbBl. 1924, NAT. S. 582.

fahren anhängig zu machen. Diese Verfahren können gemäß § 14 Abs. 2 der zweiten AusfVO. zur SchlVO. miteinander verbunden werden.[238])

§ 14: Ist das Schlichtungsverfahren als liquidationsfremdes Geschäft durchführbar?

Den vorstehenden Ausführungen haben wir die Auffassung zu Grunde gelegt, die Rechtsfähigkeit einer Vereinigung beschränke sich im Stadium der Liquidation auf die im Rahmen des Liquidationszwecks liegenden Geschäfte; außerhalb des Rahmens dieses Zweckes bestehe die Vereinigung nicht mehr.

Diese Auffassung wird von manchen Schriftstellern[239]) bestritten und die Ansicht vertreten, die Liquidation beschränke nicht die Rechtsfähigkeit der Vereinigung. § 49 BGB beschränke lediglich die Vertretungsmacht der Liquidatoren. Die Vereinigung bestehe dagegen unbeschränkt fort und sei fähig, auch liquidationsfremde Geschäfte vorzunehmen. Zuständig für den Abschluß solcher Geschäfte sei die Mitgliederversammlung.

Es fragt sich, ob sich von diesem Standpunkt aus eine andere Beurteilung der Rechtslage der am Schlichtungsverfahren beteiligten Parteien ergibt. Dabei ist folgender Gedankengang zu erwägen: Wenn die wirtschaftliche Vereinigung aus irgend welchen Gründen in Liquidation fortbesteht, so wäre die freiwillige Annahme eines Schiedsspruches nach jener Auffassung rechtlich möglich. Die Verbindlichkeitserklärung hat aber die gleiche Bedeutung, die ein Beschluß der Mitgliederversammlung, den Schiedsspruch anzunehmen, gehabt hätte[240]); denn der mangelnde Wille der wirtschaftlichen Vereinigung, den Schiedsspruch anzunehmen, wird durch die Verbindlichkeitserklärung ersetzt. Könnte daher, wenn die rechtliche Möglichkeit zum freiwilligen Abschluß eines Tatrifvertrages im Stadium der Liquidation gegeben ist, ebenso die Verbindlichkeitserklärung eines Schiedsspruchs gegen die in Liquidation befindliche wirtschaftliche Vereinigung erfolgen?

Die Frage ist zu verneinen. Selbst wenn es für die wirtschaftliche Vereinigung möglich wäre, im Stadium der Liquidation einen Schiedsspruch freiwillig anzunehmen, so würde daraus nicht folgen, daß auch die Verbindlichkeitserklärung eines Schiedsspruchs im

[238]) Vgl. (Hueck)-Nipperdey, Lehrb. II, S. 391 Fußn. 20; a.A. Finke, a.a.O. S. 102, der die Verbindung nur von Verfahren, die gegen mehrere wirtschaftliche Vereinigungen, nicht gegen mehrere Arbeitgeber gerichtet sind, für zulässig hält.

[239]) Vgl. Wimpfheimer, a.a.O. S. 135 ff., 147; Hachenburg, Komm. zum GmbH.-Ges. § 60 Anm. 4; Molitor, Anm. zu Urt. RAG. v. 13. 2. 32 in JW. 32, 3493 zu 29.

[240]) So die herrschende Meinung.

Stadium der Liquidation möglich ist. Denn einmal würde damit die wirtschaftliche Vereinigung durch einen Staatsakt zu einer Rechtshandlung gezwungen werden, deren freiwillige Vornahme zwar nicht rechtlich unwirksam ist, aber doch einen Mißbrauch der in Liquidation fortbestehenden Vereinsinstitution bedeutet, durch den die Vereinigung sich in Widerspruch zum Gesetz stellt. Eine solche dem Gesetz zuwiderlaufende Handlung zu ersetzen, kann aber nicht die Aufgabe eines Staatsaktes sein.

Es muß ferner der Vereinigung die Möglichkeit bleiben, ihre Liquidation durchzuführen und das Liquidationsstadium zu beenden. Diese Möglichkeit würde in untragbarer Weise eingeschränkt sein, wenn der wirtschaftlichen Vereinigung noch im Stadium der Liquidation ein neuer Tarifvertrag aufgezwungen werden könnte. In dem Zwang, länger bestehen zu müssen, als unbedingt zur Erfüllung der Liquidationszwecke nötig ist, würde auch eine Verletzung der durch Art. 159 RVerf. gewährleisteten negativen Koalitionsfreiheit liegen.

Die Verbindlichkeitserklärung eines Schiedsspruchs gegenüber einer in Liquidation befindlichen wirtschaftlichen Vereinigung ist daher auch dann nicht möglich, wenn man von einem unbeschränkten Fortbestand ihrer Rechtsfähigkeit ausgeht.

§ 15: Die Rechtslage nach der 4. Notverordnung vom 8. Dez. 1931.

Durch die 4. Verordnung des Reichspräsidenten zur Sicherung von Wirtschaft und Finanzen und zum Schutze des inneren Friedens vom 8. 12. 31, 6. Teil (RGBl. I, S. 726) ist insofern eine besondere Rechtslage geschaffen worden, als nach § 1 des 6. Teils jener Verordnung alle am 9. 12. 31 laufenden Tarifverträge bis zum 30. 4. 32[241]) verlängert sind, wenn sie nicht auf längere Dauer abgeschlossen sind, oder wenn die Tarifvertragsparteien nicht nach dem 9. 12. 31 eine andere Dauer vereinbaren. Es fragt sich, ob durch diese Verordnung auch solche Tarifverträge verlängert sind, bei denen auf einer Vertragsseite eine wirtschaftliche Vereinigung steht, die bereits vor dem 9. 12. 31 ihre Auflösung beschlossen hat.

Die Frage ist zu verneinen. Das Tarifvertragsverhältnis wird auf Grund der Notverordnung ausgedehnt. Es wird also kraft eines Gesetzesbefehls für einen Zeitraum begründet, für den es nach dem Inhalt des Vertragsschlusses nicht vorgesehen war. Eine derartige Entstehung privatrechtlicher Rechte und Pflichten auf Grund eines obrigkeitlichen Aktes setzt aber voraus, daß die Rechtssubjekte, die Träger der Rechte und Pflichten werden sollen, bestehen. Der obrigkeitliche Akt würde sonst ins Leere greifen.

---

[241]) Oder nach § 4 ebenda darüber hinaus bis längstens zum 30. 9. 32: vgl. hierzu Lutz Richter, Das Tarifrecht unter der Diktatur.

Die wirtschaftliche Vereinigung besteht jedoch nach dem Auflösungsbeschluß nur soweit fort, als es der Zweck der Liquidation erfordert. (§ 49 Abs. 2 BGB.) Für Rechte und Pflichten, die nach dem Auflösungsbeschluß entstehen, besteht die wirtschaftliche Vereinigung nicht fort.[242]) Als Rechtssubjekt solcher neuen Rechte und Pflichten kommt die wirtschaftliche Vereinigung nicht in Frage, auch wenn die Rechte und Pflichten nicht auf einem freiwilligen Vertragsschluß der wirtschaftlichen Vereinigung, sondern auf einem Gesetzesbefehl beruhen. Durch den Gesetzesbefehl wird der Umfang des Fortbestandes der wirtschaftlichen Vereinigung nicht erweitert. Die Begründung der Rechte und Pflichten durch den Gesetzesbefehl setzt vielmehr das Vorhandensein rechtsfähiger Personen voraus.

Nach § 2 der 4. Notverordnung 6. Teil werden die Lohn- und Gehaltssätze in bestimmtem Umfange herabgesetzt. Nach § 3 ebenda sind die vom 1. 1. 32 ab geltenden Lohn- und Gehaltssätze in einem Nachtrag zum Tarifvertrag festzulegen. Entstehen hierbei Meinungsverschiedenheiten, so tritt der Schlichter in Tätigkeit.

Auf die Herabsetzung der Lohn- und Gehaltssätze und auf die Tätigkeit des Schlichters übt der Auflösungsbeschluß einer wirtschaftlichen Vereinigung keinen Einfluß aus. Insbesondere hindert der Auflösungsbeschluß nicht die Tätigkeit des Schlichters. Denn diese Tätigkeit ist keine Schlichtung im Sinne der Schlichtungsverordnung.[243]) Durch sie werden keine „neuen" vertraglichen Rechte und Pflichten begründet; die Schlichtungstätigkeit dient vielmehr lediglich der Klärung bereits bestehender, in ihrem Umfang durch das Gesetz veränderter tariflicher Ansprüche.

IV. Zusammenfassung und Würdigung des Ergebnisses.

§ 16:

Die gewonnenen Ergebnisse lassen sich dahin zusammenfassen:

Der Auflösungsbeschluß einer wirtschaftlichen Vereinigung hat auf einen bestehenden Tarifvertrag keinen rechtlichen Einfluß. Die wirtschaftliche Vereinigung tritt, gleichviel ob sie rechtsfähig ist oder nicht, in das Stadium der Liquidation. Die Erfüllung des Tarifvertrages gehört zu den laufenden Geschäften, die die wirtschaftliche Vereinigung im Stadium der Liquidation beendigen muß. Die wirtschaftliche Vereinigung besteht daher bis zur Beendigung des Tarifvertrages im Besitz ihrer Rechts- und Tariffähigkeit fort. Die wirtschaftliche Vereinigung macht sich ferner durch eine Selbst-

[242]) Soweit die Rechte und Pflichten nicht der Abwicklung laufender Geschäfte dienen.

[243]) Vgl. Baum, Arbeitsrechtliche Vorschriften in JW. 1931 S. 3643.

auflösung, die die Durchführung des Tarifvertrages beeinträchtigt, dem vertragstreuen Gegner und seinen Mitgliedern gegenüber schadensersatzpflichtig.

Ein anhängiges Schlichtungsverfahren wird dagegen durch den Auflösungsbeschluß undurchführbar, weil dem Verfahren weder eine materielle Rechtspflicht der wirtschaftlichen Vereinigung auf Abschluß eines Tarifvertrages zu Grunde liegt, noch die Anhängigkeit des Verfahrens selbst eine Rechtspflicht erzeugt, deren Abwicklung im Zwecke der Liquidation läge. Der durch eine Verbindlichkeitserklärung entstehende Tarifvertrag ist aber der Abschluß eines neuen Geschäfts, dessen Vornahme außerhalb des Liquidationszwecks liegt, es sei denn, durch die Verbindlichkeitserklärung werde nur ein Lohntarif zu einem bereits bestehenden Rahmentarif geschaffen. In diesem Fall ist der durch die Verbindlichkeitserklärung entstehende Lohntarif zwar ein neues Geschäft, jedoch eines, das der Abwicklung eines schwebenden Geschäftes dient.

Das für den Tarifvertrag gewonnene Ergebnis ist zu begrüßen. Es entspricht dem Grundsatz der Vertragstreue, dessen Geltung gerade im kollektiven Arbeitsrecht von besonderer Bedeutung ist. Denn das Arbeitsrecht regelt nicht nur die Rechtsverhältnisse von Einzelindividuen; es dient darüber hinaus wie kaum ein anderes Rechtsgebiet dem allgemeinen öffentlichen Interesse an der Erhaltung des Wirtschaftsfriedens. Das Ergebnis entspricht ferner den deutlich ausgesprochenen Zielen des Gesetzgebers, die sozialen Gruppen durch feste Bindung an Tarifverträge zur selbstverantwortlichen Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen anzuhalten. Diese Absicht des Gesetzgebers würde in unerträglicher Weise durchkreuzt werden, wollte man zulassen, daß tariffeindliche wirtschaftliche Vereinigungen jederzeit einen Tarifvertrag durch eine Selbstauflösung, die vielleicht nicht einmal ernstlich gewollt ist und nach kurzer Zeit wieder rückgängig gemacht wird, abschütteln können.

Ungleich schwerer ist es, das für das Schlichtungsverfahren gewonnene Ergebnis zu würdigen. Denn hier stehen zwei gegensätzliche Tendenzen in Widerstreit miteinander, auf der einen Seite das gesetzgeberische Ziel, den Arbeitsfrieden zu sichern, auf der anderen Seite der Grundsatz der Verbandsautonomie der wirtschaftlichen Vereinigungen. Die Absicht des Gesetzgebers, den Wirtschaftsfrieden durch kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen zu sichern, wird durch die Undurchführbarkeit eines Schlichtungsverfahrens im Falle der Auflösung einer wirtschaftlichen Vereinigung zweifellos durchkreuzt. Denn der Interessenwiderstreit der sozialen Gruppen, der eine staatliche Einmischung in die Privatrechtsverhältnisse der einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer not-

wendig gemacht hat, wird durch die Auflösung einer für einen Tarifvertrag in Frage kommenden wirtschaftlichen Vereinigung nicht beseitigt. Die Interessengegensätze können durch eine in der Absicht erfolgte Auflösung, eine Verbindlichkeitserklärung unmöglich zu machen, vielleicht sogar noch verschärft werden. Es ist irrig zu meinen, nach Auflösung einer wirtschaftlichen Vereinigung bestehe kein Interesse an der Schlichtung mehr, da dann einer der Kampfverbände weggefallen ist.[244])

Dennoch wird man das Ergebnis vom Standpunkt des geltenden Rechts aus für richtig halten müssen. Es entspricht dem Grundsatz der Verbandsautonomie, des freien Selbstbestimmungsrechts der wirtschaftlichen Vereinigungen. Nach diesem Grundsatz muß es den wirtschaftlichen Vereinigungen unbenommen bleiben, sich nach ihrem eigenen Willen aufzulösen. Unter dem Gesichtspunkt der Verbandsautonomie ist auch die Stellung der wirtschaftlichen Vereinigung im Schlichtungsverfahren nicht als die des zur Mitwirkung verpflichteten Organs, sondern als die des Individuums anzusehen, das kraft des allgemeinen Unterordnungsverhältnisses unter die Staatsgewalt dieser unterworfen ist.

Im heutigen Recht hat der Grundsatz der Verbandsautonomie die höhere Geltungskraft. Ihm gegenüber tritt das Streben nach Förderung der Schaffung von Tarifverträgen zurück. Glaubt man, die Wahrung des Wirtschaftsfriedens erfordere die Durchführbarkeit eines Schlichtungsverfahrens auch gegenüber einer wirtschaftlichen Vereinigung, die ihre Auflösung beschlossen hat, so muß man sich dessen bewußt sein, daß eine solche Lösung der Frage nur um den Preis der Verbandsautonomie der wirtschaftlichen Vereinigungen zu erreichen ist.[245])

Der künftige Gesetzgeber wird daher zu bedenken haben, daß die gesetzgeberische Aenderung des bestehenden Rechtszustandes eine Beeinträchtigung der Verbandsautonomie bedeutet, und wird zwischen dieser und dem Interesse an einer uneingeschränkten kollektiven Regelung der Arbeitsbedingungen zu wählen haben.

---

[244]) So Fögen bei Kaskel, Hauptfragen S. 82; Bloch, ZHR., Bd. 92 S. 92.

[245]) Denkbar wäre es z. B., den Untergang der wirtschaftlichen Vereinigung von dem Ablauf einer Sperrfrist abhängig zu machen.

Lebenslauf.

Ich bin am 23. Februar 1910 als Sohn des Kaufmanns Adolf Wittkowski in Berlin geboren. Von 1916 bis 1919 besuchte ich die Vorschule des Köllnischen Gymnasiums zu Berlin, von 1919 bis 1923 das Köllnische Gymnasium zu Berlin und von 1923 bis zum Abitur im Jahre 1927 das Berlinische Gymnasium zum grauen Kloster.

Von 1927 an widmete ich mich dem Studium der Rechte an den Universitäten Berlin, Freiburg i. Br. und Bonn. Am 3. Juli 1931 bestand ich am Kammergericht die erste juristische Staatsprüfung.

In der Folgezeit war ich als Referendar im Bezirk des Kammergerichts tätig. Am 13. Februar 1933 legte ich vor der Rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Freiburg i. Br. die Doktorprüfung ab.

Druck: Max Eisenstaedt, Berlin SO. 16